

TARTU ÜLIKOOL  
Majandusteaduskond

Anastasija Rammul

PRAKTIKA RAHULOLU MÕJUTAVAD TEGURID TARTU ÜLIKOOLI  
MAJANDUSTEADUSKONNA TUDENGITE NÄITEL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: ettevõtluse nooremlektor Anneli Lorenz

Tartu 2021

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

**Sisukord**

Sissejuhatus.....	4
1. Praktika rahulolu teoreetilised alused .....	6
1.1. Praktika rahulolu mõiste .....	6
1.2. Praktika rahulolu mõjutavad tegurid.....	7
2. Praktika rahulolu mõjutavate tegurite empiiriline analüüs .....	14
2.1. Uurimismetoodika tutvustus ja valimi kirjeldus .....	14
2.2. Läbiviidud uuringu tulemused ja järeldused.....	19
Kokkuvõte.....	34
Viidatud allikad.....	36
Lisad.....	39
Lisa A. Praktika osapooled ja nende rollid praktikal.....	39
Lisa B. Ülevaade varasematest uurimustest.....	40
Lisa C. Intervjuu plaan.....	42
Lisa D. Korrelatsioonimaatriks .....	44
Summary .....	45

### Sissejuhatus

Tänapäeval on paljudes ülikoolides praktika läbimine kohustuslikuks tingimuseks õppeprotsessi ajal. See võimaldab üliõpilasel lisaks teoreetilistele teadmistele saada ka praktilised oskused. (Gault, Redington, & Schlager, 2000; Jaradat, 2017; D'Abate, Youndt & Wenzel, 2009; Paulins, 2006). Gault, Redington ja Schlager (2000) defineerivad praktikat kui lühikest ajaperioodi kestvat tööprotsessi, mis toimub mõnes organisatsioonis või ettevõttes ning mille eest antakse ainepunkte. Praktika võib olla kas tasustatud või tasustamata ning selle oluliseks komponendiks on juhendaja olemasolu nii ülikooli, kui ka praktikabaasi poolt.

Just praktika käigus saab üliõpilane paremini aru, kas valitud eriala või töövaldkond sobivad talle, või tasuks midagi muud proovida (Marks, Haug, & Hu, 2018). Praktika võimaldab tudengil saada rohkem erialaseid teadmisi, töötada professionaalide juhendamisel ning arendada oma isiklikke omadusi nagu kommunikatsiooni- või meeskonnatööoskused (McHugh, 2017). Lisaks saavad praktika läbitud tudengid tulevikus rohkem tööpakkumisi ning kõrgemat palka (Gault, Leach & Duey, 2010).

Reeglina on praktilal kolm osapoolt. Nendeks on praktikant ehk üliõpilane ise, ülikool ja ettevõte. (Maertz, Stoeberl & Marks, 2014) Varasematest uuringutest selgub, et praktika peab olema kasulik kõikidele osapooltele ehk teoorias olema *win-win-win* olukorraks (Coco, 2000; Divine, Miller, Wilson, & Linrud, s.a; To & Lung, 2020). Tudengitele annab see võimaluse saada praktilist (töö)kogemust (Coco, 2000; Rogers, Miller, Flinchbaugh, Giddarie & Barker, 2019). Ettevõtetel on võimalus oma ridadesse saada minimaalsete kuludega motiveeritud töötajaid ja potentsiaalselt häid spetsialiste (Gault, Leach & Duey, 2010; Divine, Miller, Wilson, & Linrud, s.a). Ülikool tugevdab praktika protsessi abil oma võrgustikku ärimaailmaga (Divine, Miller, Wilson, & Linrud, s.a). Kuigi eduka praktika tingimuseks on *win-win-win* olukord, ei pruugi see alati nii olla, ning üsna tihti võib ette tulla olukordi, kui vähemalt üks osapooltest ei ole praktikakogemusega rahul. (Coco, 2000) Käesoleva töö raames keskendutakse tudengi rahulolule läbitud praktikaga.

Praktika läbimine on kohustuslik paljudel Tartu Ülikooli erialadel, seega ka töö autor on läbinud 2020. aasta suvel praktika Eesti riigiasutuse kommunikatsiooni osakonnas. Praktika oli tasustamata ning kestis kaks kuud, selleks perioodiks oli autorile määratud juhendaja ning ette antud ülesanne, mida oli vaja ellu viia. Tasub mainida ka seda, et töö toimus enamasti kodukontoris. Vaatamata sellele, et praktika toimus tuntud riigiasutuses, jäi töö autor saadud kogemusega pigem rahulolematuks. Kuna selliseid juhtumeid, kui praktika jääb üliõpilaste ootustele alla on piisavalt palju, on aktuaalne antud probleemi põhjalikumalt

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

uurida. Selleks, et aru saada, mis võib saada praktika madala rahulolu põhjuseks, viiakse läbi antud uuring.

Bakalaureusetöö raames tutvub autor kõigepealt teemakohase kirjandusega. Teadusartiklite ja eelmiste aastate raportite põhjal koostatakse ülevaade varasematest uuringutest. See aitab paremini defineerida töös kasutatavaid termineid, kitsendada teemat ning süveneda probleemi uurimisse. Aluseks on võetud selliste autorite tööd nagu Narayanan V. K, Gault J., D'Abate C. ning Coco M. Nende töödele viidatakse teadusmaailmas kõige rohkem, seega neid võib pidada antud valdkonna põhilisteks allikateks.

Töö eesmärgiks on välja selgitada tegurid, mis mõjutavad TÜ majandusteaduskonna tudengite rahulolu läbitud praktikaga. Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgnevad uurimisülesanded:

- Selgitada rahulolu mõistet ja selle olemust praktika kontekstis;
- Kaardistada varasemates uurimustes enim esinenud praktika rahulolu komponendid üliõpilase jaoks;
- Koostada ja viia läbi intervjuud Tartu Ülikooli majandusteaduskonna üliõpilastega;
- Analüüsida intervjuude tulemusi ja teha järeldused praktika rahulolu mõjutavate tegurite kohta.

Töö on jaotatud kaheks osaks: teoreetiliseks ning empiiriliseks. Teoreetilises osas tuuakse välja varasematest uurimustest leitud autorite olulisemad seisukohad ning tulemused. Bakalaureusetöö teoreetilise osa esimeses alapeatükis defineeritakse praktika rahulolu mõistet. Teises alapeatükis tutvustab autor praktika rahulolu mõjutavaid tegureid ning üritab neid lähemalt selgitada.

Empiirilises osas hindab autor tudengite rahulolu läbitud praktikaga ning analüüsib põhjalikumalt nende kogemusi. Empiirilise osa esimeses alapeatükis tutvustatakse uuringu meetodikat ning kirjeldatakse valimit. Teises alapeatükis analüüsitakse saadud tulemusi. Selleks, et välja selgitada, kuidas üliõpilased jäid saadud praktikakogemusega rahule ning millised tegurid mõjutasid nende rahulolu, viiakse läbi intervjuud TÜ majandusteaduskonna tudengitega.

Bakalaureusetöö autor tänab kõiki uurimuses osalenud üliõpilasi, kes andsid oma panuse käesoleva töö valmimisse. Samuti tänab oma juhendajat igakülgse abi ja toetuse eest.

Märksõnad: praktika, praktika rahulolu, praktikant, juhendaja tugi, TÜ majandusteaduskond

## 1. Praktika rahulolu teoreetilised alused

### 1.1. Praktika rahulolu mõiste

Praktika peamiseks tingimuseks on kolme osapoolle olemasolu (Coco, 2000; Maertz, Stoeberl & Marks, 2014), lisas A on esitatud osapoolte rollid praktikal. Ettevõtte ja ülikooli roll on peamiselt protsessi koordineerimine ning tagasisidestamine. Üliõpilase roll on seada endale kindlad eesmärgid, mida soovitakse praktika käigus saavutada, rakendada ülikoolis saadud teadmised praktikas ning hinnata oma kogemust. Praktika tulemuseks peab olema osapoolte mitmekülgne areng ning kõrge rahulolu tase (Narayanan, Olk & Fukami, 2006).

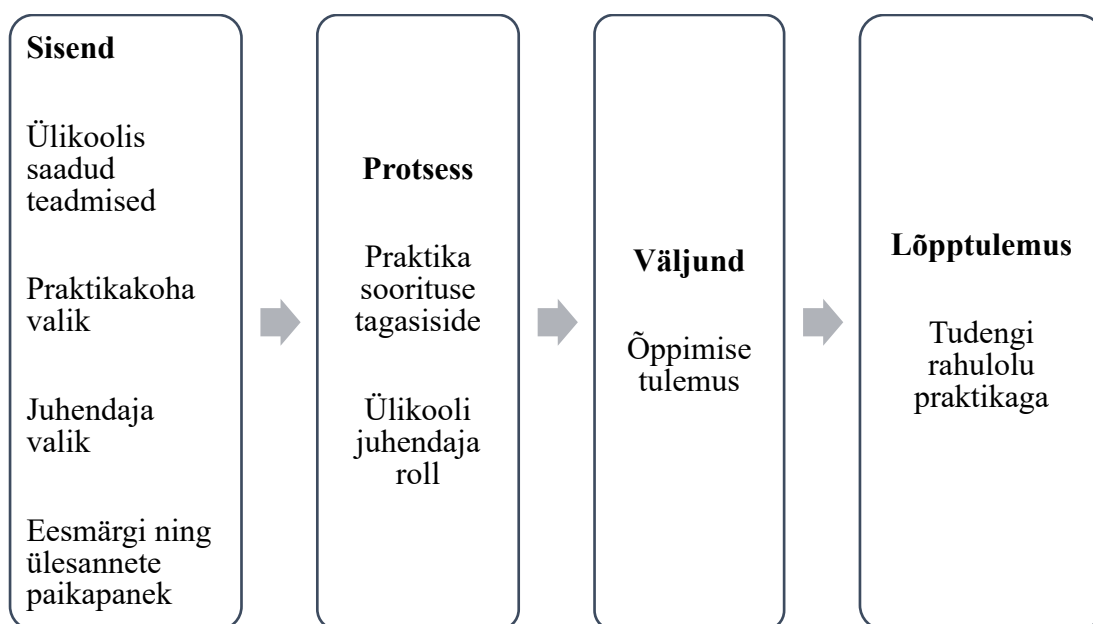
Olenemata kontekstist on rahulolu selline näitaja, mida on keeruline mõõta ja tõlgendada, endiselt puudub ühine arusaam sellest, kuidas saab defineerida rahulolu mõistet (Aziri, 2011). D'Abate, Youndt ja Wenzel (2009) väidavad, et praktika rahulolu on sarnane töörahuloluga. Seda kinnitab ka autorite Smayling ja Miller uuring (2012), milles seletatakse, et praktikat võib vaadelda karjääri alguspunktina, seega võib praktika rahulolu hinnata töörahulolu kriteeriumite järgi. Klee (2011) defineeris töörahulolu tasemenä, mil määral inimesele meeldib tema töö ja töökeskkonna omadused ning komponendid. Selle definitsiooni põhjal on formuleerunud praktika rahulolu mõiste definitsioon. Praktika rahulolu saab defineerida tasemenä, mil määral praktikandile meeldib tema praktika ning sellega seotud erinevad aspektid (Hussien & La Lopa, 2018). Beard (2007) on välja pakkunud nimekirja aspektidest, mida tudengid ootavad praktikalt:

- asjakohase praktilise kogemuse saamine soovitud valdkonnas;
- erialaste programmide, tarkvarade ning tööinstrumentide kasutamise tundmaõppimine;
- tööalase kontaktvõrgustiku loomine;
- erialaste ning isiklike omaduste arendamine.

Aziri (2011) leiab, et rahulolu on tihedalt seotud motivatsiooniga, seega tööandja eesmärgiks peab olema selliste tingimuste ning hüvitiste pakkumine töötajale, mis säilitaks tema huvi töö vastu. Kõrge rahulolu tase mõjutab omakorda töötaja tulemuslikkust ning õppimise soovi. Narayanan, Olk ja Fukami (2006) ning Davids (2017) pakuvad, et praktika efektiivsust võib mõõta kolmel etapil: enne ja pärast praktikat ning selle ajal. Sisendiks on üliõpilase ning ülikooli ettevalmistused praktikaks. Protsessi ajal mängib olulist rolli juhendamine ning pidev tagasiside. Väljundiks on mudelis üliõpilase õppimise tulemus, mille alusel hinnatakse rahulolu. (Narayanan, Olk & Fukami, 2006) (vt joonis 1) Sellest võib järeldada, et kui praktika oli tudengi jaoks piisavaks väljakutseks ehk sai midagi uut õppida

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

ning ennast arendada, siis hindab ta oma praktikakogemust positiivselt. Kui vastupidiselt arengut praktikal ei toiminud, hindab praktikant suure tõenäosusega oma kogemust negatiivselt. Huvitav on see, et Narayanan, Olk ja Fukami (2006) vaatlevad praktika efektiivsust ning rahulolu erinevate mõistetena, käesoleva bakalaureusetöö raames lihtsuse mõttes need mõisted võrdsustatakse. Sama loogikat on oma töödes järginud ka McHugh (2017) ning Divine, Miller, Wilson ja Linrud (s.a.). Paljudes allikates kasutatakse aga ainult ühte mõistet kahest, kas rahulolu või efektiivsust, kuna autorid eeldavad, et kui tudeng jääb oma praktikakogemusega rahule, siis oli see tema jaoks efektiivne.



Joonis 1. Praktika rahulolu hindamise mudel.

Allikas: Narayanan, Olk & Fukami, 2006, autori poolt kohandatud

Teades, millised tegurid mõjutavad praktika rahulolu ning mida tudengid praktikalt ootavad, võib eelnevalt praktikat kavandada sellisel viisil, et üliõpilased jääksid sellega rahule (Paulins, 2006; Renta Davids, Van den Bossche, Gijbels & Garrido, 2016). Ülikooli puhul võimaldaks mõjutavate tegurite väljaselgitamine anda üliõpilastele selgemaid juhiseid protsessi ajal või juba enne praktika algust. Ettevõtetel aitaks see vastata tudengite ootustele, näiteks pakkuda osakondade vahel liikumise võimalust, et praktikandid saaksid oma tööalaste kontaktide võrgustiku suurendada.

### 1.2. Praktika rahulolu mõjutavad tegurid

Tudengi rahulolu praktikaga võivad mõjutada erinevad tegurid. Üksmeelt selle osas ei ole, seega on autor koostanud kokkuvõtva tabeli erinevate autorite arvamustest (vt tabel 1).

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

Tabelis on esitatud ainult need autorid, kes on oma töös välja toonud vähemalt kaks tegurit. Põhjalikum ülevaade nende autorite uuringutest on esitatud lisas B. Varasemate aastate teadusartiklites tuli kokku välja üle kümne teguri, mõned neist kordusid peaaegu iga autori töös, näiteks juhendaja tugi või tasu praktika eest. Mõned tegurid, vastupidiselt, olid üsna haruldased ja esinesid üksikutes uurimustes, näiteks praktika asukoht või praktika formaat (projekti- või tööpõhine). Käesoleva bakalaureusetöö jaoks on autor valinud ainult viis kõige levinumat tegurit. Neid analüüsitakse põhjalikumalt ja võetakse empiirilise osa aluseks.

Tabel 1

*Rahulolu mõjutavad tegurid erinevate autorite arvates*

Autor(id), aasta/ Mõjutavad tegurid	Juhendaja tugi	Tasu praktika eest	Ülesannete selgus ja olulisus	Tudengi iseseisvus (autonomy)	Õppimise tulemus	Paindlik tööaeg	Meeldiv töökeskkond	Karjääri võimalused
1. Coco, 2000	x		x	x			x	
2. D'Abate, Youndt & Wenzel, 2009	x	x	x	x	x	x		x
3. Dommeyer, Gross & Ackerman, 2016	x	x						
4. Maertz, Stoeberl & Marks, 2014	x	x				x		
5. Jaradat, 2017	x				x		x	x
6. Narayanan, Olk & Fukami, 2006	x		x		x			
7. Renta Davids, Van den Bossche, Gijbels & Garrido, 2016	x	x	x	x	x	x		x
8. Gault, Leach & Duey, 2010			x	x				
9. McHugh, 2017	x	x	x					
10. To & Lung, 2020	x				x			
11. Renganathan, Karim & Li, 2011	x				x			
12. Holyoak, 2013	x				x			
13. Paulins, 2006	x	x	x	x				
14. Hussien & La Lopa, 2018	x			x		x		

Allikas: autori koostatud tabelis toodud allikate põhjal

Peaaegu kõik tabelis esitatud autorid on välja toonud seisukoha, et juhendaja mängib kriitilist rolli eduka praktika läbimises, kuna ta annab perioodilist tagasisidet ning pakub professionaalset tuge (McHugh, 2017; Coco, 2000; Holyoak, 2013). To ja Lung (2020) lisavad veel, et juhendaja vastutab praktikandi heaolu eest ettevõttes ning Narayanan, Olk & Fukami (2006) rõhutavad seda, et just juhendajast sõltub, kas üliõpilane jääb oma



## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

praktikakogemusega rahule või mitte. Nendel põhjustel on juhendaja tugi valitud esimeseks praktika edukust mõjutavaks teguriks. Mentori juhendamisel on tudengil võimalus demonstreerida oma teadmisi ja oskusi ning õppida midagi uut (Jackson, Fleming & Rowe, 2019). Davids (2017) leidis, et mõnikord on praktikabaasi juhendajalt saadud teadmised väärtuslikumad ning praktilisemad, kui need, mis on ülikoolis omandatud. Juhendaja abil on samuti võimalik luua tööalane võrgustik, mis võib tulevikus karjääri jaoks kasulik olla. Peale selle tutvustab juhendaja praktikanti kollektiivile ning jälgib, et tema ühinemine oleks sujuv (Beard, 2007). Kõik need aspektid muudavad praktikakogemuse positiivsemaks.

Väga oluline on ka juhendaja pidev tagasiside praktikandile, kuna sisukas tagasiside tõstab motivatsiooni ning suurendab tulemuslikkust (Paulins, 2006). Juhendaja võib juhtida tähelepanu sellele, mida peab veel arendama, aidata nende ülesannete täitmisega, mis ei tule praktikandil hästi välja, või anda asjakohaseid soovitusi. Tagasiside peab olema konstruktiivne, kuna ainult siis on see efektiivne ja üliõpilane saab sedasi õppida (Narayanan, Olk & Fukami, 2006). Võib tekkida ka selliseid olukordi, kus juhendaja ei ole piisavalt motiveeritud juhendama ja konstruktiivset tagasisidet andma, kui temal puuduvad spetsiifilised teadmised selles osas või tema hüvitis lisakoormuse ja -vastutuse eest on ebapiisav. Seega, enne praktikandi tulekut peab ettevõtte poolt olema korraldatud põhjalik juhendaja väljaõpe ning koostatud tema jaoks sobiv motivatsioonipakett (Beard, 2007; To & Lung, 2020). Maertz, Stoeberl ja Marks (2014) arvavad samuti, et ettevõtted peavad hoiduma praktikantide võtmisest, kui nad ei ole võimelised tagama head, pädevat juhendamist.

Kuus autorit (vt tabel 1) arvavad, et rahaline kompensatsioon mõjutab praktika rahulolu, seega järgmiseks väljavalituks teguriks on tasu praktika eest. On autoreid, kes arutavad oma töödes, kuivõrd eetiline ja legaalne on kutsuda praktikale üliõpilasi, kui ei pakuta selle eest tasu (McHugh, 2017; Rogers, Miller, Flinchbaugh, Giddarie & Barker, 2019). Eestis on tasustamata praktika üsna levinud nähtus, tasu praktika eest ei ole tudengitele ette nähtud ei riigiasutustes ega ka mõnedes eraettevõtetes, vaatamata sellele, et rahaline kompensatsioon mõjutab oluliselt motivatsiooni ja tulemuslikkust (Aziri, 2011). Hüvitis praktika eest võib olla otsustavaks teguriks selles, kas tudeng võtab praktikapakkumise vastu või mitte. Madala sissetulekuga inimestel ei ole võimalik mitu nädalat või kuud tasuta tööd teha, kuna nende peamiseks eesmärgiks on perekonnaliikmete või iseenda eest hoolt kandmine (McHugh, 2017). Seega, keerulise finantsilise olukorra tõttu võib tudeng huvitavatest praktikapakkumistest keelduda. Rogers, Miller, Flinchbaugh, Giddarie ja Barker (2019) toovad välja veel ühe tasustamata praktika negatiivse tagajärje

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

üliõpilase jaoks - tasustamata praktika on tavaliselt halvemini struktureeritud ning organiseeritud. Selle põhjuseks on praktikantide madal vastutuse tase, seega nende roll organisatsioonis on ebaselge ning tööülesanded ebaolulised. Tulemuseks on tudengi madalam rahulolu tase saadud kogemusega. Lisaks ei tähenda see, et praktikant ei saa oma töö eest kompensatsiooni, et ettevõtte jaoks on tegemist tasuta tööjõuga. Kulutatakse nii ajalisi kui ka rahalisi ressursse õige kandidaadi värbamisele ning hiljem ka tema juhendamisele ja väljaõppele (Gault, Leach & Duey, 2010; Rogers, Miller, Flinchbaugh, Giddarie & Barker, 2019).

Juhul, kui tegemist on tasustatud praktikaga, on praktikandi palk reeglina siiski madalam, kui samu ülesandeid täitva töötaja oma (nt. noorem-spetsialist) (McHugh, 2017). On ka leitud, et palgatase ei sõltu sellest, kui motiveeritud on praktikant ning kuivõrd efektiivselt ta oma tööd teeb. Tublimad tudengid võivad küll saada rohkem positiivset tagasisidet oma juhendajalt või kolleegidelt, kuid tavaliselt ei ole rahalisi preemiaid neile ette nähtud (Rogers, Miller, Flinchbaugh, Giddarie & Barker, 2019). Üldiselt ei sõltu praktikandi rahulolu sellest, kui suurt palka ta saab, vaid sellest, kas tema töö on üldse tasustatud või mitte (Paulins, 2006). Tudengid toovad välja ka selle, et hüvitis praktika eest ei pea olema rahaline, mõnikord on palju väärtuslikumad saadud teadmised, kontaktid ning uued arenguvõimalused (McHugh, 2017; Paulins, 2006). Peale selle, just praktika käigus võib üliõpilane aru saada, kas tema soovib tulevikus töötada valdkonnas, milles ta läbib praktikat või mitte.

Ülesannete selgus ja olulisus koos on veel üks tegur, mida peab tähtsaks enamus uurijatest (vt tabel 1). Kuigi osa autoreid käsitleb neid mõisteid eraldi (Coco, 2000; D'Abate, Youndt & Wenzel, 2009) vaadeldakse käesoleva bakalaureusetöö raames neid mõisteid koos nagu on teinud Narayanan, Olk ja Fukami (2006) ning Renta Davids, Van den Bossche, Gijbels ja Garrido (2016). Ülesannete selgus seisneb selles, et praktikant teab juba enne praktika algust täpselt, mis on tema töökohustused ning kuidas neid peab täitma. Ülesannete olulisus tähendab, et töö, millega praktikant tegeleb, on vajalik ning ettevõttele kasulik. Teisisõnu, see näitab, millist väärtust pakub üliõpilane organisatsioonile. Kui tööülesanded on selged, õpib praktikant paremini ning kiiremini, eriti kui selgetele juhistele lisandub veel juhendaja tagasiside (Beenen, 2007). Lisaks, kui praktikandil on kindel eesmärk, mis on jaotatud väiksemateks osadeks, siis on see tema jaoks kergemini saavutatav (Paulins, 2006). Näiteks, kui eesmärgiks on praktika perioodi jooksul (näide: 1 kuu) 100 taotluse läbitöötamine, siis nädalas tuleb teha umbes 25 taotlust. Vastupidiselt, kui mingid nüansid jäävad arusaamatuks, peab kulutama aega sellele, et välja selgitada mida ja kuidas täpsemalt

## PRAKTIKA RAHULOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

tuleb teha (Beenen, 2007). Kui tudeng ei julge abi küsida, võib tema ja juhendaja vaheline kommunikatsioon muutuda pingeliseks ning tulemuslikkus langeda. Selleni võivad viia ka liiga lihtsad tööülesanded, mis ei paku üliõpilasele väljakutset (Beenen, 2007). See on eriti aktuaalne, kui praktika koosneb ainult jooksvatest ülesannetest, mille tagajärjel muutuvad need rutiinseteks ning praktikandil kaob huvi ja motivatsioon oma töö vastu (Maertz, Stoeberl & Marks, 2014). Ettevõtted peavad olema teadlikud ka sellest, et ellu viidud projekt ei garanteeri, et tudeng jääb praktikakogemusega rahule. See reegel kehtib ka vastupidiselt ehk isegi kui praktika eesmärk ei ole lõpuni täidetud, võib praktikant saadud kogemusega rahul olla, kuna protsessi käigus on ta õppinud ning väärtuslikke teadmisi kogunud. (Narayanan, Olk & Fukami, 2006) Siit võib järeldada, et praktilal palju tähtsam on protsess ehk areng ja õppimine, mitte tulemus (projekti või eesmärgi ellu viimine).

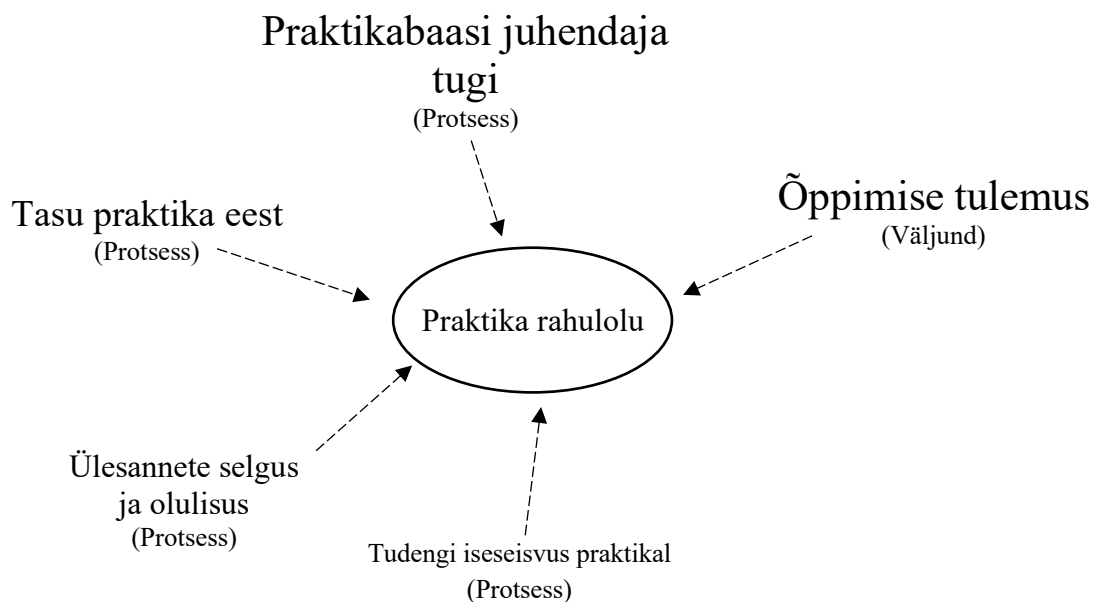
Kuus tabelis esitatud autoritest (vt tabel 1) arvavad, et tudengi iseseisvus praktilal on veel üheks oluliseks eduka praktika teguriks. Ideaalis peab tudengil olema võimalus töötada nii iseseisvalt kui ka meeskonna liikmena (Paulins, 2006), kuna mõlemad oskused on tööturul tulevikus hädavajalikud. Vähem kogenud praktikandid vajavad rohkem juhendamist ning on pigem õnnelikud selle üle, kui nende kõrval on inimene, kes pidevalt jälgib, kuidas tööprotsess kulgeb (Beenen, 2007). Vastupidiselt tudengid, kellel on rohkem töö - või praktikakogemust, soovivad oma tegevustes saada rohkem vabadust ning on valmis rohkem vastutust enda peale võtma. Narayanan, Olk ja Fukami (2006) toovad oma töös välja, et rahulolu praktikaga oleneb praktikandi käitumisest või hoiakust. Nimelt, tudeng peab julgema aktiivselt osa võtta tööprotsessist: küsida, kui miski jääb arusaamatuks, pakkuda oma ideid ning initsiatiivi näidata. Ainult sellisel juhul suhtutakse temasse kui võrdsesse, nagu päris töötajasse. Selline aktiivne lähenemine tõstab praktikandi rahulolu, kuna ta saab rääkida oma muredest/ideedest avatult ning neid ka oma juhendajaga arutada. Peale selle suureneb võimalus, et praktikandile pakutakse tööd ettevõttes peale praktikaperioodi lõppu (Paulins, 2006). Seega, kui praktikandile on selgeks tehtud tema roll ettevõttes ning oma tegevustes piisavalt vabadust antud, on praktika tema jaoks efektiivsem.

Nagu eespool sai mainitud, on praktika peamiseks eesmärgiks ülikoolis saadud teadmiste rakendamine reaalses elus ning uute oskuste omandamine. Üliõpilaste arvates on praktika ülikooli õppeprotsessi väärtuslikuim osa, kuna selle käigus omandatakse kõige rohkem tulevikuks vajalikke teadmisi ja oskusi (Gault, Leach & Duey, 2010; Dommeyer, Gross & Ackerman, 2016). Narayanan, Olk ja Fukami arvates (2006) on praktika jooksul õppimise tulemus peamine tegur, millest sõltub tudengi rahulolu saadud kogemusega.

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

Teades, et õppimise tulemusest oleneb tudengi rahulolu praktikaga, saaksid ettevõtted pakkuda praktikantidele rohkem arenguvõimalusi. Peamised omadused, mida tudengid soovivad praktika käigus saada, on erialaste teadmiste omandamine, oma tugevate külgede väljaselgitamine, mõjuka CV koostamine ja tuleviku karjääri planeerimine (Yoo & Morris, 2015). See oleks suureks eeliseks tööotsingu ajal, kuna praktika ajal saadud rikkalik kogemus võimaldab kandideerida erinevatesse töökohtadesse ning küsida ka kõrgemat palka (Gault, Leach & Duey, 2010; Yoo & Morris, 2015; Coco, 2000). Ka tudengid ise peavad praktikabaasil küsima lisavõimalusi midagi uut õppida (Maertz, Stoeberl & Marks, 2014), näiteks tutvuda teise osakonna tööga, võtta enda peale suuremat vastutust või rakendada uusi ideid projektis. Peaasi, et uus pealehakkamine pakuks väljakutset ning võimaldaks tudengil mitmekülselt areneda.

Praktika rahulolu mõjutavatest teguritest parema ülevaate saamiseks on autor teinud joonise (vt joonis 2), kus tegurite illustreerimiseks on valitud erinev kirja suurus. Kirja suurus väljendab teguri olulisust ehk mida suurem kiri, seda suuremat mõju avaldab tegur tudengi praktika rahulolule. Teguri olulisust on autor määranud teaduskirjandusest saadud info põhjal, kuid arvesse on samuti võetud, mitu korda mainiti tegurit varasemates uuringutes.



Joonis 2. Praktika rahulolu mõjutavate tegurite olulisus.

Allikas: autori koostatud eelnevalt teoreetilises raamistikus käsitletud allikate põhjal

Vastavalt Narayanan, Olk ja Fukami (2006) poolt välja pakutud mudelile (vt joonis 1), on autor täpsustanud, millise praktika osaga on tegemist - kas sisendi, väljundi või protsessiga.

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

Selgus, et neli tegurit viiest, mis mõjutavad rahulolu, on seotud praktika protsessiga ning ainult üks (õppimise tulemus) on seotud väljundiga. Tabelis 2 on samuti esitatud väljavalitud tegurite põhjalikumad selgitused.

Tabel 2

*Praktika rahulolu mõjutavate tegurite selgitused*

Tegur	Selgitus
Juhendaja tagasiside	Praktikabaasi juhendaja pidev tagasiside, et hinnata praktikandi progressi ja õppimise tulemust, anda soovitusi, kuidas oma tööd efektiivsemaks muuta.
Tasu praktika eest	Tasustatud praktika motiveerib tudengeid rohkem panustama ning kiiremini õppima. Mõnikord, saadud teadmised ja kasulikud kontaktid on väärtuslikumad tudengite jaoks, kui tasu praktika eest.
Praktika ülesannete selgus ja olulisus	Praktikandile on selgeks tehtud tema tööülesanded ja -kohustused.
Tudengi iseseisvus ( <i>autonomy</i> )	Võimalus praktika ajal tööküsimustes kaasa rääkida ja initsiatiivi näidata.
Õppimise tulemus	Praktika peab pakkuma tudengile väljakutset. Oluline on, et praktika ajal tudeng saaks õppida ja areneda.

Allikas: autori koostatud eelnevalt teoreetilises raamistikus käsitletud allikate põhjal

Eelpool toodi välja olulised rahulolu mõjutavad tegurid, edasi annab autor ülevaate meetoditest, mida kasutasid teadusartiklite autorid oma uuringutes. Tutvudes teemakohase kirjandusega, selgus, et enamik autoreid on oma uuringutes kasutanud kvantitatiivseid uurimismeetodeid (D'Abate, Youndt & Wenzel, 2009; To & Lung, 2020; Renganathan, Karim & Li, 2011). Näiteks, To ja Lung (2020) uurisid, kuidas mõjub praktika rahulolule ettevõtte valmisolek praktikandi tulekuks ning tudengi isiklikud omadused. Nemad viisid läbi uuringu 161 hiina bakalaureuseõppe tudengi seas. Uuringu küsimused olid esitatud väidete vormis ning vastusevariantideks oli antud viieastmeline hindamisskaala, kus 1 tähendas „ei ole nõus“ ja 5 - „olen nõus“. Saadud tulemuste põhjal tegid autorid järelduse, et praktikabaasi juhendaja tugi mõjutab olulisel määral praktika rahulolu, seega ettevõtted peavad tagama praktikantidele hea juhendamise. Samasugust meetodit ja hindamisskaalat on oma töös kasutanud autorid Renganathan, Karim ja Li (2011). Nende uurimuse eesmärgiks oli teada saada, kuidas tudengid hindavad oma praktika efektiivsust ning õppimise tulemust. Uuringus osales 247 inseneri- ja tehnoloogia eriala üliõpilast Malaysia Ülikoolist. Enamus tudengitest hindas oma õppimise tulemust positiivselt, seega ka rahulolu tase saadud praktika kogemusega oli kõrge. Erinevalt oma kolleegidest, kasutas Holyoak (2013) oma uurimuses

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

kvalitatiivset meetodit, nimelt viis läbi poolstruktureeritud intervjuud. Uuringus osales kuus üliõpilast koos nende juhendajatega. Intervjuude põhjal selgitati välja, kuivõrd motiveeritud olid tudengid praktika ajal õppima ning millisel määral toetas juhendaja nende praktika edukat läbimist. Saadud tulemuste põhjal tuuakse välja juhendaja ja praktikandi vaheliste suhete neli erinevat stsenaariumi:

- optimaalsed tingimused (kui mõlemad osapooled on huvitatud edukast praktika läbimisest);
- juhendaja frustratsioon (juhendaja kõrge motivatsioon, üliõpilase viitsimatus õppida);
- praktikandi frustratsioon (juhendaja viitsimatus, üliõpilase kõrge motivatsioon, arengut ei toimu);
- vastastikune rahulolematuse (juhendaja ja üliõpilase madal motivatsioon).

Poolstruktureeritud intervjuu meetodit kasutasid ka Ahmad (2020) ja Cheong, Yahya, Shen ning Yen (2014), kuna see võimaldas koguda põhjalikumad andmed. Esimene autor uuris kuidas kirjeldavad oma praktikakogemust tudengid, kelle praktika oli veebipõhine Covid-19 tõttu. Uuringu käigus oli läbi viidud 7 intervjuud raamatupidamise eriala bakalaureuseüliõpilastega. Nende vastuste põhjal selgus, et rahulolu tase nendel, kes tegid praktilist kaugtööd, oli keskmine või madal. Need tudengid, kes said tasu praktika eest, hindasid oma praktikakogemust veidi kõrgem. Cheong, Yahya, Shen ja Yen (2014) uurisid, kuidas kirjeldavad oma praktikakogemust tudengid, kes jäid oma praktikaga rahule. Nelja intervjuu põhjal leidsid, et positiivse kogemuse põhjuseks on juhendaja tugi ning ülesannete selgus ja olulisus.

Juhendaja tugi, tasu praktika eest, praktika ülesannete selgus ja olulisus, tudengi iseseisvus praktilisel ning õppimise tulemus on need tegurid, millest sõltub tudengi rahulolu saadud praktika kogemusega. Nende tulemuste põhjal koostab bakalaureusetöö autor oma empiirilise osa uuringu.

## **2. Praktika rahulolu mõjutavate tegurite empiiriline analüüs**

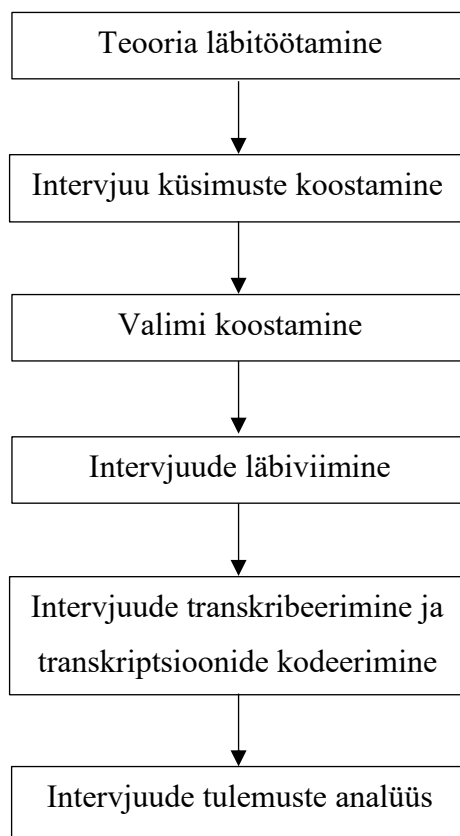
### **2.1. Uurimismetoodika tutvustus ja valimi kirjeldus**

Käesolevas peatükis keskendutakse praktika rahulolu tegurite välja selgitamisele empiirilise analüüsi abil. Bakalaureusetöö empiirilise osa esimeses alapeatükis kirjeldatakse uurimismeetodeid, mida autor kavatseb kasutada oma uuringu läbiviimiseks.

Töö autor valis uuringu läbiviimiseks kvalitatiivse meetodi, järgides autorite Holyoak (2013), Ahmad (2020) ning Cheong, Yahya, Shen ja Yen (2014) näidet. Kvantitatiivse meetodi kasutasid enamasti need autorid, kes uurisid, millised tegurid mõjutavad rahulolu

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

praktikaga, kuid bakalaureusetöö autor on peamised mõjutavad tegurid välja valinud varasema teaduskirjanduse põhjal. Kvalitatiivse meetodina viiakse läbi poolstruktureeritud intervjuud Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudengitega, et hinnata nende rahulolu saadud praktikakogemusega ning uurida, kuidas nende rahulolu on mõjutanud teoreetilises osas välja toodud tegurid. Sellist meetodit valides saab autor koostada esindava ja usaldusväärsema valimi. Poolstruktureeritud intervjuu meetod sobib uuringu läbiviimiseks, kuna see võimaldab uurida probleemi süvitsi ja saada vastajatelt põhjalikumad vastused (Adams, 2015). Vajadusel saab intervjuu käigus esitada täiendavaid küsimusi ja seletada asju, mis jäid vastajale arusaamatuks (Adams, 2015). Uurimisprotsess koosneb kuuest etapist (vt joonis 3).



Joonis 3. Uurimisprotsessi kirjeldus

Allikas: autori koostatud

Uurimisprotsessi esimeseks etapiks oli teooria läbitöötamine ehk tutvumine varasema teaduskirjandusega antud valdkonnas. Selle etapi tulemusel selgusid peamised praktika rahulolu mõjutavad tegurid, mis olid liigitatud teemaplokkideks. Teisel etapil on autor nende teemaplokkide alusel moodustanud intervjuu küsimused, et uurida vastajate käest, millised

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

komponendid olid nende praktika ajal täidetud ja kuidas see mõjutas lõppkokkuvõttes nende kogemust. Küsimuste koostamiseks olid aluseks võetud autorite D'Abate, Youndt ja Wenzel (2009), Beard (2007) ning Ahmad (2020) uurimused, kus nad on samuti viinud läbi uuringu tudengite seas, et hinnata nende rahulolu praktikaga. Intervjuude tarbeks oli kokku 34 küsimust, millest neli olid sissejuhatavad, et saada rohkem taustainfot vastaja kohta, 25 põhiküsimust ning viis lisaküsimust, mis ei ole otseselt seotud rahulolu mõjutavate teguritega, kuid võimaldavad saada parema ülevaate tudengi praktikakogemusest. Intervjuu küsimused nii eesti kui ka inglise keeles on esitatud lisas C.

Järgmise sammuna koostas bakalaureusetöö autor valimi. Osalejate valikul lähtus autor oma subjektiivsest hinnangust. Uuringu valimi suurus sõltus sellest, kui palju intervjuusid tuleb läbi viia enne, kui hakkavad tekkima mustrid. Kui see juhtub, on jõutud küllastuspunktini ning vastused hakkavad edaspidiselt korduma. (Guest, Bunce & Johnson, 2006). Selleks, et intervjuu tulemused ning vastused küsimustele oleksid mitmekesised, valimisse said valitud mitme õppekava üliõpilased, kes on praktika läbinud erinevates ettevõtetes. Eesmärgiks oli, et osalejate seas leiduks selliseid tudengeid, kes on oma praktikakogemuse üle õnnelikud ja neid, kes ootasid sellest midagi rohkemat. Magistritaseme üliõpilased olid valimist välja jäetud, kuna nende hariduse ja praktika taust võib oluliselt erineda, näiteks on bakalaureusekraad tehtud või praktika läbitud välismaal. See võis uurimuse fookust nihutada ja negatiivselt mõjutada tulemusi, seega käesoleva töö raames keskendub autor ainult bakalaureuse astme üliõpilastele, kes õppivad eesti- või ingliskeelsetel õppekavadel. Üldiselt saab öelda, et tegemist on mugavusvalimiga.

Bakalaureusetöö autor kutsus intervjuule 20 tudengit, kuid ainult 16 võtsid kutse vastu. Intervjuust keelduti neljal korral ning peamiseks põhjuseks oli ajapuudus. Vastanute hulgas oli 11 üliõpilast, kes õpivad majandusteaduse õppekaval (eestikeelne) ja viis üliõpilast, kes õppivad ettevõttemajandust (ingliskeelne õppekava). Intervjuud olid läbi viidud vastavalt eesti ja inglise keeles. Ülevaade vastanutest on esitatud tabelis 3.

Enamus intervjuueeritavatest on kolmanda kursuse tudengid, mis on tingitud sellest, et praktika läbimise kohustus on majandusteaduskonna üliõpilastel teise õppeaasta lõpus, reeglina maikuus. Seega esimese kursuse tudengid ei saanud valimisse, ning teiselt kursusest sai ainult kaks üliõpilast, kes on oma praktika teinud teise õppeaasta alguses.



## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

Tabel 3

*Ülevaade intervjuueeritavatest*

Intervjuueeritav	Sugu	Vanus	Õppekava	Kursus
Üliõpilane 1	Naine	19	Ettevõttemajandus	3
Üliõpilane 2	Mees	22	Majandusteadus	3
Üliõpilane 3	Naine	22	Majandusteadus	3
Üliõpilane 4	Naine	21	Majandusteadus	3
Üliõpilane 5	Mees	21	Majandusteadus	3
Üliõpilane 6	Naine	21	Majandusteadus	3
Üliõpilane 7	Naine	21	Majandusteadus	3
Üliõpilane 8	Naine	24	Majandusteadus	3
Üliõpilane 9	Naine	22	Majandusteadus	3
Üliõpilane 10	Naine	22	Majandusteadus	3
Üliõpilane 11	Naine	19	Ettevõttemajandus	2
Üliõpilane 12	Naine	22	Majandusteadus	3
Üliõpilane 13	Naine	19	Ettevõttemajandus	2
Üliõpilane 14	Naine	20	Ettevõttemajandus	3
Üliõpilane 15	Mees	21	Majandusteadus	3
Üliõpilane 16	Mees	21	Ettevõttemajandus	3

Allikas: autori koostatud

Neljandas etapis viis bakalaureusetöö autor poolstruktureeritud intervjuud. Mõnede intervjuude puhul olid intervjuueeritavad muretsenud selle pärast, et nad peavad nimetama ettevõtte nime, kus nad on praktikat teinud. Selleks, et saada ausad vastused, nii negatiivse kui positiivse kogemuse korral, kõik intervjuud olid anonüümsed ja ettevõtete nimesid analüüsis ei kasutata. Ülevaate saamiseks on aga välja toodud valdkonnad, milles praktika oli sooritatud, kuna see info on vajalik edasiseks analüüsiks. Seoses hetkeolukorraga ning riigi poolt kehtestatud piirangutega, olid kõik intervjuud tehtud veebi kaudu. Osalejate nõusolekul olid intervjuud ka lindistatud ja salvestatud, et hiljem oleks võimalus neid transkribeerida. Intervjuu pikkuseks oli esialgselt planeeritud 30 kuni 40 minutit, aga tegelikkuses see aeg varieerus oluliselt sõltuvalt intervjuueeritava konkreetsusest ja huvist teemat süvitsi käsitleda. Kõige lühema intervjuu kestus oli 24 minutit ning kõige pikema 55 minutit. Keskmine kestus on 33 minutit, mis vastab esialgelt planeeritud tasemele. Ülevaate intervjuude toimumisaegadest annab tabel 4.

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

Tabel 4

*Ülevaade intervjuude toimumisaegadest ja kestustest*

Intervjueeritav	Praktika valdkond	Intervjuu kuupäev	Intervjuu kestus (min)	Intervjuu keel
Üliõpilane 1	Turundus	10.04.2021	35:26	inglise
Üliõpilane 2	Raamatupidamine	11.04.2021	24:01	eesti
Üliõpilane 3	Raamatupidamine	14.04.2021	29:31	eesti
Üliõpilane 4	Peraonalijuhtimine	15.04.2021	32:41	eesti
Üliõpilane 5	Turundus	15.04.2021	26:14	eesti
Üliõpilane 6	Juhtimine	16.04.2021	36:48	eesti
Üliõpilane 7	Müük	17.04.2021	35:23	eesti
Üliõpilane 8	Finants	17.04.2021	26:42	eesti
Üliõpilane 9	Turundus	17.04.2021	54:39	eesti
Üliõpilane 10	Turundus	19.04.2021	38:52	eesti
Üliõpilane 11	Juhtimine	19.04.2021	42:16	inglise
Üliõpilane 12	Finants	20.04.2021	27:56	eesti
Üliõpilane 13	Ärikonsultatsioon	20.04.2021	31:39	inglise
Üliõpilane 14	Raamatupidamine	24.04.2021	29:40	inglise
Üliõpilane 15	Turundus	24.04.2021	32:11	eesti
Üliõpilane 16	Ärikonsultatsioon	24.04.2021	29:44	inglise

Allikas: autori koostatud

Viies etapp seisnes intervjuude transkribeerimises ja transkriptsioonide kodeerimises. Selle jaoks kasutas autor Tallinna Tehnika Ülikooli poolt välja töötatud kõnetuvastussüsteemi (Alumäe, Tilk & Asadullah, 2018). Kodeerimine toimus teemaplokkide lõikes, mille käigus sai autor tekstifailist valitud märksõnad ja korduvad mõtted. Esialgselt oli plaanis analüüsi teha viie teguri lõikes: juhendaja tugi, tasu praktika eest, ülesannete selgus ja olulisus, iseseisvus ning õppimise tulemus. Kuid kodeerimise käigus selgus, et tulemuste paremaks visualiseerimiseks on tarvis iga teguri kohta moodustada mitu alateemat ning paigutada saadud koodid sobivate teemaplokkide alla. Põhjalikum ülevaade saadud mustritest on esitatud järgmises alapeatükis.

Viimane etapp oli intervjuude tulemuste analüüs ning järelduste tegemine saadud vastuste põhjal. Huvitavad mõtted ja arvamused tuuakse töös tsitaatidena välja. Peamiseks eesmärgiks on rahulolu mõjutavate tegurite väljaselgitamine ning vastajate põhjenduste saamine.

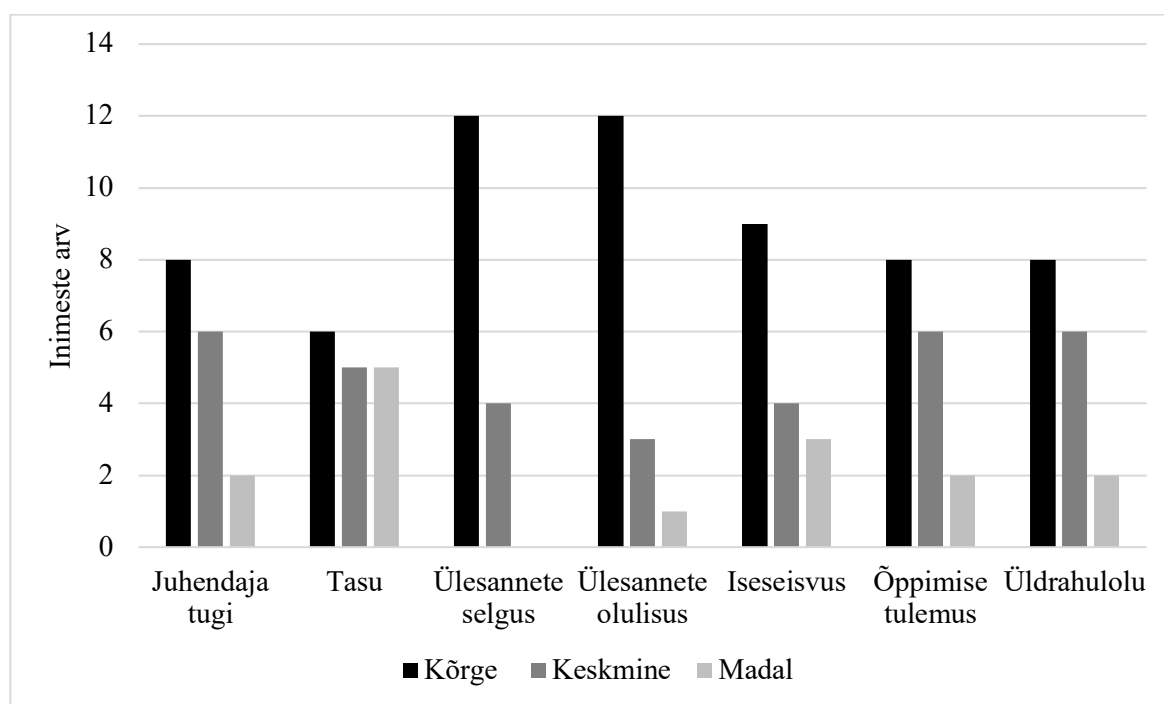
## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

Käesolevas peatükis anti ülevaade uurimisprotsessist, kirjeldati valimit ning esitati esimesed tulemused. Järgnevalt analüüsib autor põhjalikumalt saadud tulemusi ning sünteesib oma analüüsi varasema teaduskirjandusega.

### 2.2 Läbiviidud uuringu tulemused ja järeldused

Käesoleva alapeatüki eesmärk on analüüsida Tartu Ülikooli majandusteaduskonna üliõpilastega tehtud intervjuude tulemusi ning välja selgitada, millised tegurid avaldavad suuremat mõju üldisele rahulolule ja miks, tuginedes üliõpilaste kogemustele.

Joonis 4 annab lühiülevaate intervjuueeritavate vastustest, mis kirjeldab üldjoontes nende praktikakogemust. Kaheksa inimest 16-st on oma praktikakogemusega väga rahul, kuue inimese rahulolu on keskmine ning veel kaks inimest ei ole oma praktikakogemusega rahul. Kõige rohkem üksmeelt oli praktika ülesannete hindamisel, 12 inimest ütlesid, et nende ülesanded olid väga selged ja olulised. Erinevad arvamused olid aga tasu osas, ainult kuus tudengit väitis, et on rahul sellega, kuidas ettevõtte kompenseeris nende praktika. Ülejäänud intervjuueeritavate rahulolu on madal või keskmine.



Joonis 4. Ülevaade intervjuueeritavate rahulolu tasemest erinevate tegurite suhtes

Allikas: autori koostatud

Selleks, et aru saada, millised seosed esinevad erinevate tegurite vahel on autor koostanud korrelatsioonimatriksi. Seose leidmiseks oli kasutatud Kendalli

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

korrelatsioonikordaja, kuna tegemist on järjestustunnustega. Rahulolu oli võimalik hinnata skaalal kõrge/ keskmine/ madal, seega bakalaureusetöö autor on kodeerinud need tunnused numbrilisteks, vastavalt 3, 2 või 1. Korrelatsioonimaatriksi on autor teinud R-tarkvara abil ning saadud tulemus on esitatud lisas D. Korrelatsioonid üldise rahulolu ja teiste rahulolu mõjutavate tegurite vahel on toodud tabelis 5.

Tabel 5

*Korrelatsioonid üldise rahulolu ja teiste praktika rahulolu mõjutavate tegurite vahel*

	Üldine rahulolu
Juhendaja tugi	0,82
Tasu	0,52
Ülesannete selgus	0,07
Ülesannete olulisus	0,29
Iseseisvus	0,17
Õppimise tulemus	1,00
Üldine rahulolu	1,00

Allikas: autori koostatud R tarkvara abil

Selgus, et peamised tegurid, mis mõjutavad seda, kas tudeng jääb oma praktikakogemusega rahule või mitte, on juhendaja tugi ja õppimise tulemus. Sealjuures õppimise tulemuse puhul korrelatsioonikordaja võrdub ühega, mis tähendab, et praktika rahulolu ning saadud praktika käigus teadmistega on väga tugev seos ehk seda võib nimetada rahulolu määravaks teguriks. Saadud tulemused on kooskõlas teoreetilises osas käsitletud materjalidega, nimelt Narayanan, Olk ja Fukami (2006) poolt välja töötatud mudeliga, mille kohaselt sõltub praktika rahulolu saadud teadmistest ja oskustest. Seos teiste teguritega on nõrk, välja arvatud tasu, mille korrelatsioonikordaja  $r = 0,52$  ehk seos on keskmine. See omakorda tähendab, et tasu võib ka mõjutada, kuidas jääb üliõpilane oma praktikaga rahule.

Edasi hakkab autor analüüsima transkriptsioonide kodeerimise käigus tekkinud koode. Nagu varasemalt kirjeldatud, on analüüsi aluseks teoreetilises osas selgunud teemaplokid ehk peamised praktika rahulolu mõjutavad tegurid. Intervjuude käigus on lisaks tekkinud arusaam, et iga teemaploki all on mitu alateemat, näiteks analüüsides juhendaja tuge, on mõistlik eraldi pöörata tähelepanu juhendaja pädevusele, tagasisidele ning suhtlusele praktikandiga. Ülevaade väljakujunenud alateemadest on esitatud tabelis 6.

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

Tabel 6

*Intervjuude käigus välja kujunenud alateemad*

Teema	Alateema
Juhendaja tugi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juhendaja pädevus</li> <li>• Suhtlus juhendajaga</li> <li>• Tagasiside</li> </ul>
Tasu praktika eest	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mõju motivatsioonile</li> <li>• Mitterahalised boonused</li> <li>• Tasustamata praktika põhjused</li> </ul>
Ülesannete selgus ja olulisus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ülesannete olulisus</li> <li>• Ülesannete selgus</li> </ul>
Tudengi iseseisvus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paindlik töövorm</li> <li>• Otsuste tegemine</li> <li>• Initsiatiivi näitamine</li> </ul>
Õppimise tulemus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saadud teadmised</li> <li>• Saadud kogemus</li> </ul>

Allikas: autori koostatud intervjuude käigus saadud vastuste põhjal

Esimeseks teguriks, mida hakkab analüüsima käesoleva töö autor on juhendaja tugi. Nagu eelnevalt mainitud, selle teguri all vaadeldakse täpsemalt, kuidas mõjutab praktika rahulolu juhendaja pädevus, tagasiside ning kommunikatsioon praktikandiga. Ülevaate tekkinud koodidest annab tabel 7.

Tabel 7

*Teguri juhendaja tugi alateemad ja koodid*

Teema	Juhendaja tugi		
Alateema	Juhendaja pädevus	Suhtlus juhendajaga	Tagasiside
Tekkinud koodid intervjuudest	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Andis erialaseid teadmisi ja oskusi</li> <li>• Õpetas kasutama tarkvarasid</li> <li>• Õpetas meeskonnatööd, esinemisoskust, klientidega suhtlemist</li> <li>• Juhendaja abistav roll</li> <li>• Juhendajal oli palju teisi kohustusi</li> <li>• Andis ja kontrollis ülesandeid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Märksõnad: regulaarsus, kättesaadavus, abivalmidus</li> <li>• Vajaduspõhine suhtlus</li> <li>• Peamiselt veebipõhine</li> <li>• 1:1 kohtumised</li> <li>• Turvaline keskkond</li> <li>• Ei tahtnud üleliigselt juhendajat koormata</li> <li>• Võrdne suhtumine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konstruktiiivne</li> <li>• Arendav</li> <li>• Suuline tagasiside jooksvate ülesannete kohta</li> <li>• Kirjalik tagasiside praktika lõpus (hinnang praktikandile)</li> <li>• Vastastikune tagasiside</li> <li>• Kirjalik tagasiside on formaalne, suuline - mitteformaalne</li> </ul>

Allikas: autori koostatud intervjuude käigus saadud vastuste põhjal

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

Kõigepealt on fookuses juhendaja pädevus. Neli intervjuueeritavat ütlesid, et juhendaja ebapädevus on mõjutanud nende rahulolu praktikaga. Ebapädevus võib seisneda erinevates aspektides, näiteks juhendaja ei ole varem kokku puutunud praktikantidega ning ei kujuta ette, kuidas peab nende tööd üles ehitama. Selle puhul kaks inimest mainisid aga, et selle probleemi lahendamiseks peavad ettevõtted korraldama juhendajate väljaõpet ning märkisid, et organisatsioonides, kus on välja töötatud oma praktikaprogramm on juhendajate ettevalmistus parem. Samasugusel arvamusel on autorid Beard (2007) ning To ja Lung (2020), nemad väidavad, et enne praktika algust peab toimuma juhendaja väljaõpe, et ta oskaks praktikanti paremini juhendada. Ebapädevuse teiseks põhjuseks nimetati ebaprofessionaalsust ehk juhendaja ei osanud vastata küsimustele või ei suutnud anda piisavalt erialaseid teadmisi. Antud seisukohti kinnitavad järgmised intervjuud.

*„Minu juhendaja jaoks see oli samuti täiesti uus kogemus, seega praktika oli meie mõlema jaoks väljakutse.“ (Intervjuu 11)*

*„Mul oli siis üks kindel juhendaja, kelle poole võisin pöörduda, aga tegelikult mul oli nii, et tihtipeale tema ei osanud minu küsimustele vastata ega mind juhendada. Ta oli pigem nagu mu ülemus kui juhendaja ja ta ise ei teadnud väga mida ma tegema pean..“ (Intervjuu 12)*

Ainult kaheksa üliõpilast vastasid, et nemad said juhendajalt uusi teadmisi, näiteks kuidas kasutada ülesannete täitmiseks vajalikke programme. Mõned vastajad ütlesid, et õppisid oma mentorilt palju kasulikke elulisi mõtteid ja oskusi, sealhulgas meeskonnatööd, esinemisoskust või suhtlemist klientidega.

Järgmise olulise aspektina toodi välja suhtlust juhendajaga. Peamised märksõnad on siin regulaarsus ehk kui tihti suhtlevad juhendaja ja praktikant omavahel, kättesaadavus ehk kuivõrd lihtne ja kiire on juhendajalt vastuse saamine ning abivalmidus ehk kuidas juhendaja oskab praktikanti tema murede ja küsimustega aidata. Seoses Covid-19 olukorraga, 13 intervjuueeritavat ütlesid, et nende suhtlemine juhendajaga toimus peamiselt veebis, kas meili teel või mõne muu rakenduse kaudu. Kuus tudengit arvas, et see võis mõjutada rahulolu, kuna suhtlus ei olnud nii regulaarne ja siiras.

Need tudengid, kellel oli võimalus praktika ajal kontoris käia ning juhendaja ja kolleegidega näost näkku suhelda, mainisid, et enamasti suhtlus oli soe ja sõbralik ning keskkond turvaline. Kõige positiivsemaks oma praktika puhul viis tudengit nimetasid sõbralikku ja toetavat kollektiivi, kus kõikidesse oli võrdne suhtumine. Kinnituseks võib tuua nelja intervjuueeritava kogemuse.

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

*„Kui tekkis küsimusi, siis aidati ja põhimõtteliselt lõpuks olime nagu kolleegid, et ei tundnud vahet, kas ta on juhendaja või kolleeg.“ (Intervjuu 8)*

*„See (suhtlus) oli hästi selline soe ja sõbralik. Et ei olnud sellist suurt vahet, et ta on minu boss, jäi ma ei saa temaga rääkida.“ (Intervjuu 3)*

*„Olen väga rahul oma juhendajaga, sest sai ka muudest asjadest vabalt temaga räägitud, et ei olnud mingit bloki ees, oli selline turvaline keskkond.“ (Intervjuu 4)*

*„Ma väga nautisin seda sõbralikku keskkonda, sest juhendaja samuti õpetas meile kuidas töötada kollektiivis ning kuidas toimub koostöö osakondade vahel.“ (Intervjuu 1)*

Lisaks sellele selgus, et lihtsamate ülesannete või ebaoluliste küsimuste korral, üritasid praktikandid oma probleeme iseseisvalt lahendada. Juhul, kui mingisugused asjad jäid segaseks, kõigepealt prooviti vastust guugeldada, et vähendada juhendaja koormust, kuna peale praktikandi, tal on veel palju teisi kohustusi. Kinnituseks sellele on toodud intervjuueeritavate kogemused.

*„Ma ei tahtnud ka ise koormata oma juhendajat nende küsimustega, üritasin olla iseseisev ja lihtsamatele küsimustele ise vastuseid otsida.“ (Intervjuu 3)*

*„/.../ suhtlus oli pigem vajaduspõhine, sellepärast see ei olnud nii tihe.“ (Intervjuu 5)*

Kõik intervjuueeritavad ütlesid, et said tagasiside oma juhendajalt, mõnikord ka kolleegidelt või osakonna juhilt. Toodi välja, et tagasiside oli tavaliselt konstruktiivne ning enamasti positiivne. Autorite Narayanan, Olk ja Fukami (2006) arvates, just selline tagasiside peab tulema praktika juhendajalt ning see tagab praktikantide kõrgemat rahulolu. Pool vastanutest väitsid, et tagasiside oli arendav ehk sisaldas kommentaare selle kohta, mida saaks parandada või järgmine kord teistmoodi teha.

*„Iga päev meil olid tiimi koosolekud, kus juhendaja andis tagasisidet, rääkis sellest, mis oli valesti tehtud ning mida võiks teistmoodi teha.“ (Intervjuu 1)*

*„Pigem tagasiside tuli jooksvalt, et kui näiteks oli vaja erinevaid loovtekste kirjutada, siis üldjuhul mina kirjutasin mustand ära ja siis juht vaatas selle üle, andis tagasiside. Ta tegi vastavaid muudatusi ja siis ütles suuliselt, et mis oli hästi ja mis oleks võinud paremini olla või mida tema nägi teistmoodi.“ (Intervjuu 10)*

Toodi välja, et tagasiside on oluline, et aru saada, kuivõrd hästi tulevad ülesanded välja ja lisaks see on vajalik, et tagada avatud suhtlemine praktikandi ja juhendaja vahel. Ühe üliõpilase kogemus kinnitab, et tagasiside vähesus negatiivselt mõjutab rahulolu ning paneb inimest tunda ennast ettevõttes kasutuna. Teooriast on samuti selgunud, et ebapiisava

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

tagasiside ja kommunikatsiooni tõttu, võib praktikandi ja juhendaja koostöö halveneda (Beenen, 2007).

*„Vahepeal ise üritasin küsida, sest ma tundsin ennast vahepeal üsna kasutu pealtvaatajana.“ (Intervjuu 9)*

Paar inimest pakkusid aga, et sellise olukorra vältimiseks, võiks tagasiside olla vastastikune. Sellisel juhul saaks juhendaja kohe teada, et praktikant sooviks saada rohkem kommentaare tehtud töö kohta ning lisaks praktikandi tagasiside oleks kasulikuks sisendiks ettevõtte jaoks, et ka nemad saaksid tulevikus kõik kommentaarid arvesse võtta ning vastavad muudatused teha.

*„Osakonna juht küsis meilt tagasisidet ja mina andsin neile tagasisidet, et oli niisugune vastastikune.“ (Intervjuu 8)*

*„Siis kui mul oli viimane päev praktikal, osakonna juhataja küsis minu käest tagasisidet, mis oli tavaline formaalsus tema jaoks. Ma arvan, et minu tagasiside oli palju negatiivsem, kui ta oodata võis, aga samas see oli konstruktiivne ja ma arvan, et selle kohaselt nad tegid muudatusi oma „praktikaprogrammis“.“ (Intervjuu 15)*

Järgmise praktika rahulolu mõjutava tegurina analüüsib autor tasu praktika eest. Intervjuude käigus selgunud alateemad on mõju motivatsioonile, mitterahalised boonused ja tasustamata praktika põhjused. Intervjuudest tekkinud koodid on toodud eraldi iga alateema all tabelis 8.

Tabel 8

*Teguri tasu praktika eest alateemad ja koodid*

Teema		Tasu praktika eest	
Alateema	Mõju motivatsioonile	Mitterahalised boonused	Tasustamata praktika põhjused
Tekkinud koodid intervjuudest	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasu ≠ kõrge rahulolu</li> <li>• Raha ei ole peamiseks motivaatoriks</li> <li>• Soov saada kogemust valitud valdkonnas</li> <li>• Kohustus läbida praktika ülikoolis</li> <li>• Arusaam, et praktika on reeglina tasustamata</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saadud teadmised</li> <li>• Ühisüritused</li> <li>• Reisimise võimalused</li> <li>• Paindlik tööaeg</li> <li>• Koolitused</li> <li>• Sportimisvõimalused</li> <li>• Kontori kasutamise võimalus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eduka praktika korral pakutakse töökohta</li> <li>• Ei julgenud tasu küsida</li> <li>• Tasu oleks boonuseks</li> <li>• Riigiasutus, MTÜ, idufirma</li> <li>• Tehtud töö ei olnud tasu väärt</li> </ul>

Allikas: autori koostatud intervjuude käigus saadud vastuste põhjal



## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

Peamine tulemus, milleni on autor kodeeringu käigus jõudnud seisneb selles, et tasu praktika eest ei taga kõrget rahulolu saadud kogemusega ja vastupidi. Juhul, kui praktika oli tasustamata võib üliõpilane olla praktikaga rahul, kuna sai võimaluse töötada soovitud valdkonnas ning õppis midagi uut. Seda seisukohta kinnitavad autorite McHugh (2017) ja Paulins (2016) varasemad uuringud. Analüüsi käigus selgus, et 14 intervjueeritava jaoks tasu ei olnud peamiseks motivaatoriks, kuna praktika läbimise eesmärk oli teistsugune. Kaheksa üliõpilase jaoks praktika puhul kõige olulisemaks oli kogemuse saamine soovitud valdkonnas, seda kinnitavad ka tsitaadid intervjuudest.

*„Minu peamiseks motivaatoriks oli uue kogemuse saamine ja ma olen väga rahul, et praktika oli just turunduse valdkonnas, kuna ma kõige rohkem tahtsin selle eriala kohta teadmisi saada.“ (Intervjuu 1)*

*„Motivatsiooni ei mõjutanud (tasustamata praktika), kuna see oli mu täiesti esimene praktika, võib-olla oligi olulisem kogemus ja kui sa lähed esimesele praktikakohale, siis ei julge tegelikult küsida tasu.“ (Intervjuu 4)*

*„Raha ei olnud see, millepärast ma praktikale läksin, see oli hea boonus lihtsalt.“ (Intervjuu 3)*

Oli ka selliseid üliõpilasi, kes ütlesid ausalt, et nemad läksid praktikale, kuna see on ülikoolis kohustuslik aine, seega tasu praktika eest ei mänginud olulist rolli.

*„Ma ütlen nii, et kuna minu eesmärk oli lihtsalt praktika ära teha ja ma otsisin päris kaua praktikakohta, see oli tegelikult vist minu ainuke variant. Ma ei mõelnud selle peale, et praktika oleks minu jaoks väljakutseks või, et see oleks tasustatud. See oli minu jaoks lihtsalt võimalus ainepunktid kätte saada.“ (Intervjuu 2)*

Vaatamata sellele, et üheksa üliõpilast tegid tasustamata praktikat, umbes pool intervjueeritavatest mainisid, et ettevõtte pakkus neile erinevaid mitterahalisi boonuseid, nagu koolitus-, sportimis- või reisimisvõimalused. Levinud arvamus on lisaks mitterahaliseks boonuseks pidada paindlikku töövormi või saadud praktika käigus teadmisi. Paar näidet boonuse positiivsest mõjust on välja toodud tsitaadina.

*„Koos teiste tiimiliikmetega me käisime reisidel, peale tööd käisime väljas kõik koos ja see oli samuti üks motiveeriv asi, kuna me suhtlesime omavahel palju ja ma tundsin, et olen selle meeskonna liige ja tõesti nautisin seda.“ (Intervjuu 1)*

*„Mina sain praktikal igakuiselt sporditoetust, mis on küll väike asi, aga ikkagi päris kasulik boonus.“ (Intervjuu 16)*

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

Kui rääkida veel tasustamata praktikast, siis palus bakalaureusetöö autor intervjuus osalejaid subjektiivselt hinnata, miks oli nende praktika tasustamata. Tuli välja palju erinevaid põhjuseid, näiteks praktika läbimine riigiasutuses, MTÜ-s või idufirmas, kus tasumine praktikantidele ei ole alati võimalik. Huvitav oli teada saada, et oli üliõpilasi, kes nõustusid tasuta tööd tegema, lootes pärast saada ettevõtte poolt tööpakkumist. Siinkohal tasub mainida, et need tudengid ei saanud peale praktika perioodi lõppu tööle selles ettevõttes või organisatsioonis.

*„Alguses see oli aktsepteeritav minu jaoks, et ma ei saa tasu praktika eest, kuna ma lootsin, et nad pakkuvad mulle tööd (peale praktika perioodi lõppu).“ (Intervjuu 13)*

*„Töövestluse ajal osakonna juhataja rääkis mulle võimalusest peale praktika perioodi lõppu jätkata tööd samal positsioonil. Hiljem ta ütles ausalt aga, et neil ei ole siiski võimalust veel üht töötajat palgata.“ (Intervjuu 15)*

Ühe tudengi arvates, oli tema panus praktika ajal ettevõtte arengusse nii väike, et tema jaoks tasu saamine ei oleks õiglane olnud.

*„Kuna ma ei tundnud, et ma oleks ka väga suurt tööd seal ära teinud, siis ma ei tundnud, et ma oleks pidanud mingit tunnustust saama.“ (Intervjuu 9)*

Üldiselt, ükski üliõpilastest, kes on tasustamata praktikat teinud, ei julgenud küsida tasu tehtud töö eest. Järelikult, ei oska käesoleva töö autor hinnata, kuivõrd efektiivne see võiks olla ning mitu praktikanti saaksid tasu, julgedes küsida. Kuid autorite Maertz, Stoeberl ja Marks (2014) arvates peavad praktikandid ise olema aktiivsed ja küsima lisavõimalustest, siis on tõenäosus positiivse kogemuse saada kõrgem.

Edasi uurib autor, kuidas mõjutab rahulolu saadud praktikakogemusega ülesannete selgus ja olulisus. Kuna intervjuueeritavad on enamasti eraldi kirjeldanud selgust ja olulisust, need on välja kujunenud uuteks alateemadeks. Selle teemaploki alla tekkinud tulemusi illustreerib tabel 9.

Tabel 9

*Teguri ülesannete selgus ja olulisus alateemad ja koodid*

Teema	Ülesannete selgus ja olulisus	
Alateema	Ülesannete olulisus	Ülesannete selgus
Tekkinud koodid intervjuudest	• Oleneb valdkonnast	• Juhendid ülesannete kohta
	• Oleneb vastutustasemest	• Keerulisemad ülesanded nõudsid juhendajaga abi
	• Teiste töötajatega võrdsed ülesanded	• Eesmärk on selge, protsess on segane
	• Päris töökogemus	
	• Erinev raskustase	

Allikas: autori koostatud intervjuude käigus saadud vastuste põhjal

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

Esimese asjana, mida tõi enamus intervjuueeritavatest välja oli ülesannete varieeruvus ehk praktikakohal nad said proovida teha erinevaid asju. Toodi välja ka seda, et ülesannete raskustase samuti varieerus, mõned asjad olid lihtsad ja rutiinsed, mõned keerulisemad ning nõudsid rohkem süvenemist ja pühendumist. Selgus, et ülesannete raskustase võib sõltuda valdkonnast, näiteks raamatupidamise valdkonnas on ülesanded rutiinsemad, kui turunduse valdkonnas, mis pidevalt nõuab loovaid ideid ja ebestandardset mõtlemist. Üldiselt, jõuti järelduseni, et praktika lühikese perioodi puhul ei jõua ülesannetest väsida ehk kõik need võivad alguses tunduda põnevamad ja keerulisemad. Kinnituseks võib välja tuua vastanute tsitaadid.

*„Töö on iseenesest rutiinne, aga võttes arvesse seda, et see oli täiesti uus asi minu jaoks, ütleksin pigem, et ülesanded olid mitmekesised.“ (Intervjuu 2)*

*„Ma arvan, et selle kahe kuu jooksul, seda varieeruvust oli piisavalt.“ (Intervjuu 4)*

Lisaks tõi intervjuueeritavad välja, et valdkonnast sõltub ka vastutustase, näiteks need tudengid, kes on praktikat raamatupidamise või ärikonsultatsiooni sektoris, väitsid, et nemad tegid teiste töötajatega võrdseid tööülesandeid, mis olid ettevõtte jaoks kasulikud. Tudengid, kes sooritasid praktika turunduse või juhtimise valdkonnas kurtsid, et nemad ei saanud päris töökogemust, mis mõjutas negatiivselt nende rahulolu. Intervjuueeritavate arvamusel peaksid ettevõtted rohkem uskuma praktikantidesse ning usaldama neile päris tööülesandeid. Näited praktikantide negatiivsest töökogemusest on edasi toodud tsitaatidena välja.

*„Ma arvan, et ettevõtte võiks rohkem uskuda praktikantidesse, et nad saavad anda suuremat panust, kui ette nähtud.“ (Intervjuu 3)*

*„Pigem nii olulised need ülesanded ei olnud, ma pidin valmistama need plakatid, aga minu teada reaalselt need kasutusse kunagi ei läinud. /.../ Aga ma ütleksin üldiselt, et puudu jäi sellisest reaalsest töökeskkonnana kogemusest, kuna ma tegin kodus, siis ma ei saanudki sellist päris tööd teha, see tundus rohkem kui lisakursus ülikoolis.“ (Intervjuu 5)*

*„Aga mis mulle ei meeldinud siinkohal oli see, et ma istusin nõ kontorist ja tegin enda asju ja peaaegu mitte keegi organisatsioonist ei teadnud, mida täpselt ma teen. Et see oli selline paberil olev asi, mis ei olnud väga nähtav.“ (Intervjuu 6)*

Hinnates ülesannete selgust olid intervjuueeritavad sarnasel arvamusel, 12 inimest peavad oma praktika ülesandeid selgeteks. Pooled rääkisid sellest, et praktika alguses nad said juhiseid, mis aitasid ülesandeid täita. Autor Beenen (2007) nõustub sellega, et selged ülesanded aitavad tudengitel praktiliselt ennast tunda enesekindlam ning mõjutab positiivselt rahulolu. Peamiseks probleemiks nimetati seda, et lõppeesmärk, milleni pidi jõudma oli

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

selge, kuid arusaam ja juhend, kuidas seda teha vahepeal puudus. Julgemad praktikandid küsisid oma juhendajalt või kolleegidelt abi ning peale seda said edukalt oma ülesannetega hakkama.

*„Vahepeal vist oli natuke keeruline aru saada, mida peab tegema, aga selle sai kohe üle küsitud ja siis oli selge, et muidu oli täitsa täpselt nii nagu kirjas, mida ma tegema pean.“*  
(Intervjuu 5)

Need, kes ei julgenud küsida, pidid taluma rohkem raskusi ning iseseisvalt otsima vastused küsimustele.

*„Ma ütleks, et saadud ülikoolis teoreetilised teadmised aitasid mingil määral, aga enamasti see oli ikkagi õppimine läbikukkumiste käigus, kui ma proovisin ise asju teha.“*  
(Intervjuu 11)

Oma empiirilise analüüsi käigus on käesoleva töö autor uurinud praktikandi iseseisvuse mõju üldisele rahulolule saadud kogemusega. Iseseisvus praktika kontekstis on üsna lai mõiste, seega saadud intervjuude käigus vastuste põhjal võib seda liigitada kolmeks alateemaks: paindlik töövorm, otsuste tegemine ja initsiatiivi näitamine. Ülevaate tekkinud mustritest annab tabel 10.

Tabel 10

*Teguri tudengi iseseisvus alateemad ja koodid*

Teema		Tudengi iseseisvus ( <i>Autonomy</i> )	
Alateema	Paindlik töövorm	Otsuste tegemine	Initsiatiivi näitamine
Tekkinud koodid intervjuudest	• Tähtjad, milleks töö peab olema tehtud	• Iseseisev tööaja planeerimine	• Tiimi ajurünnakud
	• Võimalus teha kaugtööd	• Otsuste tegemine sõltub tööiseloomust/ valdkonnast	• Ettepanekud on teretulnud/ tagasi lükatud
	• Võimalus praktikat õpingutega ühildada	• Olulisemaid otsuseid võtab juhendaja vastu	• Võimaluse/ vajaduse puudumine
	• Tööaeg sõltub töömahust		

Allikas: autori koostatud intervjuude käigus saadud vastuste põhjal

Esimeseks alateemaks, mida vaatleb autor on paindlik töövorm, mille alla lähevad võimalus teha kaugtööd ning iseseisev tööaja planeerimine. Tasub mainida, et osa autoritest vaatleb paindlikku tööaega eraldi rahulolu mõjutava tegurina (D'Abate, Youndt & Wenzel, 2009; Hussien & La Lopa, 2018), kuid käesoleva töö raames on paindlik töövorm tudengi

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

iseseisvuse alateemaks. 13 intervjuueeritavad mainisid seda, et ettevõtte reeglid ja tööiseloos võimaldasid töötada kodukontorist, mis on peamiselt tingitud ka 2020. aasta olukorrast, kui inimesed olid sunnitud üle minema veebipõhisele töötamisele. See omakorda ei tähenda, et praktika oli 100% *online*, ainult kahe üliõpilase praktika toimus täielikult veebi kaudu, ülejäänud intervjuueeritavatel oli võimalus kontoris käia. Kõik üliõpilased, kellel oli võimalus teha kaugtööd, ütlesid, et jäid sellega väga rahule, kuna see andis neile rohkem vabadust ja iseseisvust. Ainukeks kaugtöö tingimuseks oli selline aega planeerimine, et töö ülesanded oleksid tehtud seatud tähtaegadeks. Kaks küsimustele vastanut mainisid ka seda, et tänu paindlikule tööajale, nad said ühildada praktikat oma õpingutega. Allpool on toodud ülevaade sellest, kuidas tudengid kirjeldavad paindlikku töövormi oma praktika ajal.

*„Tööaeg oli väga paindlik, aga meil olid tähtajad, milleks töö pidi olema tehtud.“*

*(Intervjuu 1)*

*„Positiivne on see, et ma saingi oma aja peremees olla, nagu omamoodi neid asju teha. Aga samas see oli halb, sest et see ei pannud väga mind minu mugavustsoonist välja.“*

*(Intervjuu 5)*

*„Mulle väga meeldis selline paindlik töövorm, sest see andis mulle vabaduse iseseisvalt oma aega planeerida.“* *(Intervjuu 11)*

Oluliseks iseseisvuse indikaatoriks praktika ajal on ka otsuste tegemise võimalus, mis tähendab seda, et ettevõtte või organisatsioon usaldab praktikandel tööküsimustes iseseisvalt otsuseid teha. Intervjuudest selgus aga, et mitte kõikidel tudengitel oli selline võimalus, kuna töö oli liiga vastutusrikas. Seega, enne ülesande esitamist, oli seda vaja kooskõlastada juhendajaga ning saada temalt heakskiidu.

Võimalus näidata praktikal initsiatiivi oli ainult seitsmel tudengil 16-st, mis on samuti tingitud praktika valdkonnaga. Need üliõpilased, kes läbisid praktikat finants- või raamatupidamisvaldkonnas, rääkisid sellest, et nende töö oli väga hästi struktureeritud ning ülesandeid oli vaja teha kindla juhendi järgi, seega vajadust midagi muuta või uusi ideid välja pakkuda ei olnud.

*„Võib-olla natuke tundsin seda, et need konkreetsed ülesanded, mis ma tol hetkel sain, seal ei olnud nii palju initsiatiivi näitamise võimalust, oli küllaltki arusaadav, miks asju nii tehakse ja oligi mõistlik neid asju niimoodi teha.“* *(Intervjuu 4)*

*„Ma ütleksin, et pigem väga ei näidanud initsiatiivi, ma lihtsalt tegin seda, mida pidi tegema ja ise midagi eriti ei pakkunud.“* *(Intervjuu 5)*

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

*„Seal väga ei olnud võimalik initsiatiivi näidata. Töökoht on juba väga struktureeritud, kõik on juba paigas, et seal nagu ei ole mingit uuenduslikkust juures.“*  
(Intervjuu 8)

Vastupidine kogemus on neil, kes sooritasid praktika loovamas valdkonnas, nagu turundus. Nende tudengite sõnul toimusid osakonnas regulaarselt ajurünnakud, kus kõik soovijad võisid oma ideid välja pakkuda ning igasugused ettepanekud olid teretulnud, mis motiveeris aktiivselt panustada. Seda seisukohta kinnitab ka autorite Narayanan, Olk ja Fukami (2006) uuring, mille kohaselt initsiatiivi näitamise võimalus tõstab rahulolu. Aga veel üheks põhjuseks, miks praktikandid ei ole alati väga aktiivsed, nimetasid nende ebapädevuse erialastes küsimustes. Ehk tudengil võib olla soovi näidata rohkem initsiatiivi, aga tema ei tea kuidas seda on õige teha ja seega ei julge oma mõtteid teistega jagada, kuna on hirm, et need võivad tunduda rumalateks.

*„Ma arvan, et kui ma oleks rohkem kogenud, siis ma pakuksin rohkem ideid välja, kuidas võiks asju teha. Aga kuna mul ei olnud piisavalt kogemust, ma ei julgenud nii palju initsiatiivi näidata.“* (Intervjuu 14)

Viimaseks vaatluse alla saadud teguriks on praktika väljund ehk õppimise tulemus. Narayanan, Olk ja Fukami (2006) järgi on just õppimise tulemus määrav tegur praktikantide rahulolu hindamisel. Intervjuude käigus selgunud alateemad on saadud teadmised ja kogemus. Saadud kogemust on mõistlik vaadelda eraldi, kuna see mõiste on laiem ning intervjuudest tekkinud unikaalseid koode on palju. Viimase teemaploki alla tekkinud mustreid illustreerib tabel 11.

Tabel 11

*Teguri õppimise tulemus alateemad ja koodid*

Teema		Õppimise tulemus
Alateema	Saadud teadmised	Saadud kogemus
Tekkinud koodid intervjuudest	• Erialased teadmised ja oskused	• Mõju tuleviku karjääri otsustele
	• Teadmised kõrvalvaldkonnast	• Suuremas ettevõttes võib rohkem õppida
	• Aja planeerimine	• Väiksemates ettevõtetes on vähem bürokraatiat
	• Suhtlemisoskus	• Praktikakogemusega on kergem tööd leida
	• Meeskonnatöö	• Väärtuslik kogemus
	• Organisatsiooni korraldus	• Kasulikud tutvused
	• Võõrkeele praktika	• Väljakutse
	• Paranenud isikuomadused	

Allikas: autori koostatud intervjuude käigus saadud vastuste põhjal

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

Intervjuude käigus selgus, et 12 intervjuueeritavat said oma praktika ajal erialaseid teadmisi, mis vastasid nende ootustele. Kolm üliõpilast mainis ka seda, et lisaks erialastele teadmistele, said teadmisi kõrvalvaldkonnast, näiteks moe, hariduse või telekommunikatsiooni sektorist, olenevalt sellest, mis valdkonnas tegutseb ettevõtte. Saadud tulemus on kooskõlas teooriaga, et praktika väljundina peavad tudengid saama uusi erialaseid teadmisi (Coco, 2000; Beard, 2007). Peamiseks saavutuseks nimetati teadmisi, mida ei saanud ülikoolis, kuid mis lähevad tulevikus kindlasti kasuks.

*„Enne praktikat ma kujutasin ette, kuidas audit näeb välja, aga praktika käigus ma sain aru, kuidas see tegelikult töötab.“ (Intervjuu 2)*

*„Seal (praktikal) olid ikkagi enamasti kõik uued asjad minu jaoks, millega ma varasemalt ei ole kokku puutunud. Ma arvan, et need teadmised, mis ma sealt sain, tulevad kindlasti kasuks.“ (Intervjuu 4)*

Levinud on ka arvamus, et praktikal paranevad erinevad isikuomadused, näiteks suhtlemise, meeskonnatöö või aja planeerimise oskus. See on kooskõlas autorite McHugh (2017) ja Paulins (2006) seisukohaga. Viimane rõhutab, et saadud meeskonnatöö oskus on tuleviku karjääri jaoks hädavajalik. Kinnituseks sellele, et praktika ajal arenevad isikuomadused, võib tuua ühe intervjuueeritava tsitaadi.

*„Ma pean ära mainima, et minu isikuomadused paranesid ka, näiteks suhtlemisoskus ja eriti klientidega suhtlemine.“ (Intervjuu 1)*

Rääkides saadud kogemustest praktikal, on seitse intervjuueeritavat jõudnud järelduseni, et praktikakogemus on heaks karjääri aluseks. Seda kinnitab autorite Smayling ja Miller (2012) uuring, milles praktikat nimetatakse karjääri alguspunktiks. Arvati, et need inimesed, kes on praktikal käinud on tulevikus edukamad tööturul, neil on kergem tööd leida ja olulised erialased teadmised juba omandatud, mis on kooskõlas teoorist selgunud arvamusega, et praktikakogemusega inimesed saavad paremini tulevikus tööturul hakkama (Gault, Leach & Duey, 2010).

*„Kuna ma praegu hakkasin töötama ühes audiitorteenuseid pakkavas ettevõttes, siis ütlen, et see praktika läks väga tarvis, see oli väga hea alus selle töö jaoks, mida ma praegu teen.“ (Intervjuu 2)*

*„Väga paljud ettevõtted vaatavad, kui otsivad uusi töötajaid, nende minevikku ja nad väga väärtustavad neid, kes on vabatahtlikku tööd teinud. Kuna minu praktika oli ka nagu vabatahtlik töö, see on väga väärtuslik. Tegin oma CV rikkamaks.“ (Intervjuu 6)*

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

*„Ma tean, et praegusel töökohal tuli kindlasti kasuks mu praktika kogemus ja sealt tuli võib-olla selline esimene nagu huvi selle valdkonna vastu.“ (Intervjuu 7)*

*„Praktika on nagu uus samm karjääri jaoks ning see on väga hea alguspunkt ka.“ (Intervjuu 14)*

Seitse intervjuueeritavat väitsid, et praktika oli nende jaoks tõsiseks väljakutseks nii positiivses, kui ka negatiivses mõttes. Positiivseks väljakutseks praktika oli siis, kui see pani inimest tema mugavustsoonist välja, ta sai areneda ja midagi õppida. Oli ka neid, kes ütlesid, et suuremaks väljakutseks olid mitte praktika ülesanded või tööiseloom, vaid kogemus iseenesest, mõnede üliõpilaste jaoks see oli esimene töökogemus. Näited tudengite kogemustest on allpool toodud tsitaatidena välja.

*„Praktika pani mind inimesena proovile. Õnneks lõpuks muutus tegevus juba küllaltki tavapäraseks, aga lihtsalt alguses oligi vaja see barjäär ületada endas ning enesekindlust juurde saada.“ (Intervjuu 10)*

*„See (praktikakogemus) võiks olla väljakutseks ainult sellepärast, et see oli teises linnas, kaugel mu enda kodust, et selline iseseisev töö käimine ja elamine on juba midagi päris uut minu jaoks.“ (Intervjuu 3)*

Väljakutseks negatiivses mõttes praktika oli siis, kui see nõudis tudengilt liiga palju uusi teadmisi ja oskusi, kuid juhendaja tugi oli ebapiisav. Teisisõnu, koormus oli liiga suur ning arengu asemel oli praktikant pidevas stressis, kuna tema vastutustase ületas võimalusi. Kinnituseks on ühe intervjuueeritava kogemus tsitaadina toodud.

*„See pigem oli väljakutse, sest ma pidin hästi palju ise tegema ja ise õppima, aga samas ma ei tahtnud päris sellist kogemust, et mulle oleks meeldinud ikkagi, kui juhendaja oleks veidi rohkem mind juhendanud. Ma arvan, et see oleks mulle rohkem juurde andnud ja ma ise oleks siis rohkem õppinud.“ (Intervjuu 12)*

Teooriast on selgunud, et praktilal saab üliõpilane aru, kas valitud valdkond sobib talle või peaks midagi muud proovima (Coco, 2000). Intervjuudest on samuti välja tulnud, et praktikakogemus mõjutab tuleviku karjääri otsuseid, sealjuures, mida negatiivsem oli saadud kogemus, seda suurem on tõenäosus, et tulevikus inimene ei asu tööle samas valdkonnas. Kolm intervjuueeritavat ütlesid, et negatiivse kogemuse tõttu nad ei sooviks tulevikus teha sarnast tööd, kuna on veendunud, et see valdkond ei sobi neile.

*„Kindlasti mõjutas, ma ei taha töötada, ma arvan riigiasutuses ja ma kohe kindlasti ei taha teha mitte mingisugust kvalitatiivset analüüsi tulevikus. /.../ põhjuseks ongi ilmselt see, et ma ei jäänud selle projektiga ja üldiselt praktikaga rahule. Kunagi mul oli plaan, et*



## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

*ma tahaks töötada selles organisatsioonis, nüüd ma käisin praktikal, sai negatiivse kogemuse, mõtlesin, et okei, ma ei taha tegelikult. “ (Intervjuu 12)*

*„Ma arvan, et on mõjutanud, kuna enne praktikat ma tundsin suurt huvi turundusvaldkonna vastu, kuid peale praktika lõppu sain aru, et ei sooviks selles valdkonnas jätkata, olen muidugi veidi pettunud selles ka. “ (Intervjuu 15)*

*„On juba mõjutanud - ma sain aru, et ma ei taha raamatupidamisega tegelda, sest see on päris rutiinne. “ (Intervjuu 2)*

Õnneks leidis ka selliseid üliõpilasi, kes on oma praktikakogemusega rahule jäänud ning kes sooviksid ka tulevikus jätkata tööd samas valdkonnas. Kinnituseks on toodud kahe intervjuueeritava arvamused.

*„Selles mõttes võib mõjutada, et sain võib-olla kinnitust sellele, et mulle meeldib selline loovam tegevus, kui ma otsustan tulevikus majandusvaldkonnas teed otsida. “ (Intervjuu 5)*

*„Ma sain oma praktika edukalt sooritatud, seega lõpus mulle tehti tööpakkumise, mille ma võtsin vastu, kuna tööülesanded pigem meeldisid mulle. Nüüd töotan samas ettevõttes noorema konsultandina. “ (Intervjuu 16)*

Empiirilisest analüüsist on välja selgunud, et peamised tegurid, mis mõjutavad üliõpilaste rahulolu saadud praktikakogemusega on õppimise tulemus ning juhendaja tugi, järelikult peavad need aspektid kindlasti olema ettevõtete ning organisatsioonide fookuses praktika korraldamisel. Juhul, kui juhendaja ei ole piisavalt pädev erialastes küsimustes, tasub läbi viia töötajate väljaõpe selleks, et ettevalmistus praktikantide tulekuks oleks kõrgemal tasemel. Juhendaja toetamisel toimub ka praktikandi mitmekülgne areng ettevõttes, mis otseselt mõjutab tema rahulolu taset ning kaudselt võib mõjutada tuleviku karjääri otsuseid. Juhul, kui tudeng sai negatiivse praktikakogemuse, siis tõenäosus, et tulevikus ta ei soovi samas valdkonnas töötada on väga kõrge. Selleks, et praktika oleks üliõpilaste jaoks efektiivne, on oluline jälgida, et praktika ülesanded oleksid piisavalt selged ning võimaldada tudengil rohkem iseseisvust näidata. Tasu praktika eest võib samuti mõjutada rahulolu, kuid enamasti seda peetakse lisaboonuseks, sealjuures praktika eesmärgiks ei ole raha teenimine, vaid uute teadmiste ja kogemuste saamine.

### Kokkuvõte

Tänapäeval on praktika saanud õppeprotsessi lahutamatuks osaks. Aina rohkem üliõpilasi otsustab enne oma karjääri algust läbida praktika, kuna see võimaldab rakendada omandatud teoreetilisi teadmisi ja oskusi reaalses elus. Praktikad on defineeritud kui lühikest ajaperioodi kestvat tööprotsessi, mida läbitakse mõnes ettevõttes ning mille eest antakse ainepunkte. Praktikaprotsess võib olla kas tasustatud või tasustamata ning oluliselt komponendiks on juhendaja olemasolu nii ülikooli, kui ka praktikabaasi poolt. Praktika käigus saab üliõpilane hinnata, kuidas talle sobib valitud eriala ja kas tasub selles suunas edasi liikuda, või peaks midagi muud proovima.

Praktikal on kolm osapoolt, nendeks on ülikool, ettevõtte ja üliõpilane ise. Kõikidel osapooltel on praktikal oma roll, mille täitmine viib mitmekesise arenguni ning suurendab rahulolu saadud kogemusega. Üliõpilase roll praktikal on seada endale kindlad eesmärgid ning selgitada välja tööülesanded, rakendada omandatud teoreetilisi teadmisi ning hinnata saadud kogemust.

Praktika rahulolu ning töörahulolu on oma olemusest sarnased. Üldine arusaam sellest, millised tegurid mõjutavad praktika rahulolu puudub, aga teadusliku kirjanduse põhjal koostas autor nimekirja kõige olulisematest teguritest. Nimelt sai valitud viis tegurit: juhendaja tugi, tasu praktika eest, ülesannete selgus ja olulisus, tudengi iseseisvus praktikal ning õppimise tulemus. Juhendaja olemasolu aitab tudengil paremini orienteeruda uues keskkonnas, vajadusel abi küsida ning konstruktiivset tagasisidet saada. Tasu praktika eest motiveerib praktikante rohkem panustama, kuigi ka tasustamata praktika korral võivad tudengid saadud kogemusega rahule jääda, kui neil oli võimalus areneda ja õppida. Ülesannete selgus ja olulisus tähendab, et praktikandile on oluline, et tema töökohustused oleksid lahti seletatud ning tehtav töö oleks kellelegi kasulik. Iseseisvus praktikal hõlmab tudengi kaasa rääkimist tööküsimustes, initsiatiivi näitamist ning enda peale vastutuse võtmist. Viimaseks ja kõige olulisemaks komponendiks, mis mõjutab rahulolu, on praktika väljund - õppimise tulemus. Varasematest uuringutest selgus, et üliõpilane jääb praktikakogemusega rahule, kui see oli tema jaoks piisavalt suur väljakutse ning ta sai areneda.

Uurimuse järgmise etapina on autor läbi viinud intervjuud Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudengitega, et välja selgitada, millised tegurid ja kuidas mõjutasid nende rahulolu saadud praktikakogemusega. Valimisse on sattunud 16 Tartu Ülikooli

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

majandusteaduskonna üliõpilast, kes õpivad kas eesti- või ingliskeelsel õppekaval. Intervjuud olid läbi viidud veebiplatvormide kaudu vastavalt eesti või inglise keeles.

Kvalitatiivse analüüsi tulemusel selgus, et peamised tegurid, mis mõjutavad rahulolu saadud praktikakogemusega on õppimise tulemus ning juhendaja tugi. Tegurit juhendaja tugi võib liigitada alateemadeks juhendaja pädevus, suhtlus juhendajaga ning tagasiside. Selgus, et tudengite rahulolu saadud praktikakogemusega on madalam, kui juhendaja on ebapädev erialastes küsimustes ja kui tema tagasiside ei ole regulaarne ega konstruktiivne. Tegurist õppimise tulemus väljakujunenud alateemad on saadud teadmised ja kogemus.

Intervjuueeritavate sõnul on praktika peamiseks eesmärgiks erialaste teadmiste saamine ning uute asjade õppimine, kuid oluliseks peetakse ka saadud kogemust, kuna see aitab aru saada, kuidas sobib valitud valdkonnas tehtud praktika tuleviku karjääri jaoks. Analüüsist selgus, et tasu praktika eest ei ole tudengite jaoks peamiseks motivaatoriks, vaid seda nimetati pigem lisaboonuseks. Arvati samuti, et tasustamata praktika peamiseks põhjuseks võib olla ettevõtte või organisatsiooni tüüp, näiteks MTÜ, riigiasutus või idufirma, kus praktikantidele palga maksmine võib olla raskendatud. Ülesannete selgus on samuti oluline praktika kontekstis, kuna juhul, kui praktikant ei saa täpselt aru, kuidas oma tööd teha, võib tema rahulolu langeda. Ülesannete raskustaset nimetati praktika väljakutse üheks põhjuseks, mis võib olla nii negatiivne kui ka positiivne. Kui praktika ülesanded on liiga keerulised ja vastutusrikkad, võib arengu asemel viibida praktikant pidevas stressis ning järelkult jääda saadud kogemusega rahulolematuks. Viimaseks rahulolu mõjutavaks teguriks oli tudengi iseseisvus, mille alla kuulub paindlik töövorm, otsuste tegemise ning initsiatiivi näitamise võimalus. Tuginedes analüüsi tulemustele, paindlik tööaeg ning kaugtöö võimalus mõjutasid positiivselt tudengite rahulolu. Iseseisvate otsuste tegemise ning initsiatiivi näitamise võimalust nimetati ka tähtsaks aspektiks, kuid see enamasti sõltub valdkonnast ja näiteks raamatupidamis- või finantsvaldkonnas võib see võimalus puududa, kuna töö on niigi hästi struktureeritud.

Uuringu läbiviimise tulemusena on jõutud järelduseni, et eduka praktika korraldamiseks peab toimuma juhendajate põhjalik väljaõpe, mis aitaks kaasa tudengite arengule. Areng praktika protsessis on aga määravaks teguriks sellele, kuidas jääb üliõpilane oma praktikakogemusega rahule.

Antud teemat on oluline tulevikus uurida ka teistes valdkondades, st mitte ainult majandusteaduskonna tudengite näitel, mis aitaks paremini aru saada erinevusi praktika korraldamises erinevate erialade lõikes. Lisaks tulevikus tasub uurida, kuidas võib sugu, või hariduse taust mõjutada rahulolu saadud praktika kogemusega.

**Viidatud allikad**

1. Adams, W. C. (2015). Conducting Semi-Structured Interviews. K. E. Newcomer, H. P. Hatry, & J. S. Wholey, *Handbook of Practical Program Evaluation* (pp 492–505). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781119171386.ch19>
2. Ahmad, N. N. (2020) Accounting Students' Internship Satisfaction on the Work from Home (WFH) Experience during Internship. *Global Business and Management Research: An International Journal* 12(4), 12-23.
3. Alumäe, T., Tilk, O., Asadullah. (2018). Advanced Rich Transcription System for Estonian Speech. *Baltic HLT 2018*.
4. Aziri, B. (2011). Job satisfaction: Literature review. *Management research and Practice*, 3(4), 77-86.
5. Beard, D. F. (2007). Assessment of Internship Experiences and Accounting Core Competencies. *Accounting Education*, 16(2), 207–220. <https://doi.org/10.1080/09639280701234625>
6. Beenen, G. (2007). Learning fast: Understanding MBA internship effectiveness. *Academy of Management Proceedings*, 2007(1). <https://doi.org/10.5465/ambpp.2007.26523136>
7. Coco, M. (2000). Internships: A try before you buy arrangement. *Advanced Management Journal*, 65(2), 41-47.
8. Cheong A.L.H., Yahya N., Shen Q.L. & Yen A.Y. (2014) Internship Experience: An In-Depth Interview among Interns at a Business School of a Malaysian Private Higher Learning Institution. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 123, 333-343. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1431>
9. D'Abate C. P., Youndt M. A. and Wenzel K. E. (2009). Making the Most of an Internship: An Empirical Study of Internship Satisfaction. *Academy of Management Learning & Education*, 8(4), 527-539.
10. Divine, R., Miller, R., Wilson, J. H., & Linrud, J. (s.a.). Key Philosophical Decisions to Consider When Designing an Internship Program. *Journal of Management and Marketing Research*, 2, 1-8.
11. Dommeyer, C. J., Gross, B. L., & Ackerman, D. S. (2016). An exploratory investigation of college students' views of marketing internships. *Journal of Education for Business*, 91(8), 412–419. <https://doi.org/10.1080/08832323.2016.1251388>

12. Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: The employers' perspective. *Education + Training*, 52(1), 76–88.  
<https://doi.org/10.1108/00400911011017690>
13. Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2000). Undergraduate Business Internships and Career Success: Are They Related? *Journal of Marketing Education*, 22(1), 45–53.  
<https://doi.org/10.1177/0273475300221006>
14. Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How Many Interviews Are Enough?: An Experiment with Data Saturation and Variability. *Field Methods* 18(1), 59–82.  
<https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
15. Holyoak, L. (2013). Are all internships beneficial learning experiences? An exploratory study. *Education + Training*, 55(6), 573–583. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2012-0024>
16. Hussien, F. M., & La Lopa, M. (2018). The determinants of student satisfaction with internship programs in the hospitality industry: A case study in the USA. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(4), 502–527.  
<https://doi.org/10.1080/15332845.2018.1486600>
17. Jackson, D., Fleming, J., & Rowe, A. (2019). Enabling the Transfer of Skills and Knowledge across Classroom and Work Contexts. *Vocations and Learning*, 12(3), 459–478. <https://doi.org/10.1007/s12186-019-09224-1>
18. Jaradat, G. M. (2017). Internship training in computer science: Exploring student satisfaction levels. *Evaluation and Program Planning*, 63, 109–115.  
<https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2017.04.004>
19. Klee, C. (2011). Recent school psychology graduates: A preliminary survey of their internship experience, satisfaction, and support. State University of New York at Albany.
20. Maertz Jr, C.P., Stoeberl, P.A., & Marks, J. (2014). Building successful internships: Lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19(1), 123–142. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0025>
21. Marks, M. B., Haug, J. C., & Hu, H. (2018). Investigating undergraduate business internships: Do supervisor and self-evaluations differ? *Journal of Education for Business*, 93(2), 33–45. <https://doi.org/10.1080/08832323.2017.1414025>
22. McHugh, P. P. (2017). The impact of compensation, supervision and work design on internship efficacy: Implications for educators, employers and prospective interns.

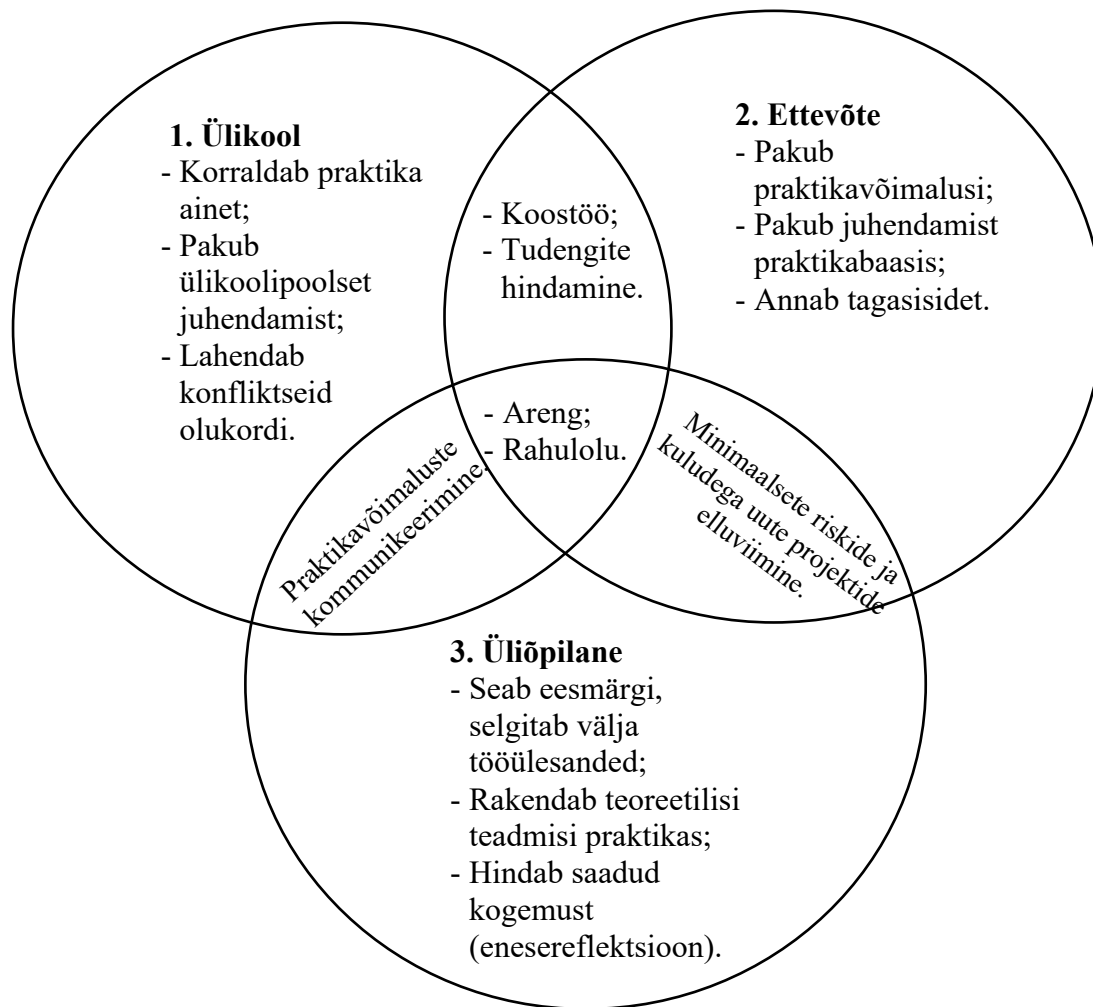
- Journal of Education and Work*, 30(4), 367–382.  
<https://doi.org/10.1080/13639080.2016.1181729>
23. Narayanan, V., Olk, P., & Fukami, C. (2006). Determinants of internship effectiveness: an exploratory model. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2006(1), E1-E6. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2006.22898555>
  24. Paulins, V. A. (2006). Characteristics of retailing internships contributing to students' reported satisfaction with career development. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*, 12(1), 105–118.  
<https://doi.org/10.1108/13612020810857970>
  25. Renganathan, S., Karim Z. A., & Li C. S. (2012). Students' Perception of Industrial Internship Programme. *Education + Training* 54(2/3), 180–91.  
<https://doi.org/10.1108/00400911211210288>.
  26. Renta Davids, A. I., Van den Bossche, P., Gijbels, D., & Fandos Garrido, M. (2016). The Impact of Individual, Educational, and Workplace Factors on the Transfer of School-Based Learning into the Workplace. *Vocations and Learning*, 10(3), 275–306.  
<https://doi.org/10.1007/s12186-016-9168-1>
  27. Rogers, S. E., Miller, C. D., Flinchbaugh, C., Giddarie, M., & Barker, B. (2019). All internships are not created equal: Job design, satisfaction, and vocational development in paid and unpaid internships. *Human Resource Management Review*, 31(1), 100723.  
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100723>
  28. Smayling, M., & Miller, H. (2012). Job Satisfaction and Job Performance at the Internship Level. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9(1), 27-33.
  29. To, W. M., & Lung, J. W. Y. (2020). Factors influencing internship satisfaction among Chinese students. *Education + Training*, 62(5), 543–558. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2020-0023>
  30. Yoo, S.-C., & Morris, P. (2015). An Exploratory Study of Successful Advertising Internships: A Survey Based on Paired Data of Interns and Employers. *Journal of Advertising Education*, 19(1), 5–16. <https://doi.org/10.1177/109804821501900103>

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

Lisad

LISA A

Praktika osapooled ja nende rollid praktikal



Allikas: Divine, Miller, Wilson, & Linrud, s.a.; Narayanan, Olk & Fukami, 2006; Maertz, Stoeberl & Marks, 2014, autori poolt täiendatud

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

## LISA B

## Ülevaade varasematest uurimustest

Autor(id), aasta	Uurimuse eesmärk	Valim	Metoodika	Tulemused
Coco, 2000	Välja tuua, milles seisneb praktika kasu üliõpilase jaoks.	-	Kirjanduse ülevaade.	Praktika kasu: töökogemuse saamine, eduka praktika korral võimalus saada tööd organisatsioonis.
D'Abate; Youndt & Wenzel, 2009	Hinnata praktikantide rahulolu saadud praktikakogemusega, võttes arvesse kolm kategooriat: tööalaseid, konteksti- ning töökeskkonna tunnuseid.	261 äri- ja juhtimise- teadus- konna baka- laureuse- õppe tudengit USA-st.	Ankeet- küsimustiku läbiviimine. Vastuse- variantideks oli kolmeastmeline hindamisskaala.	Praktika rahulolu enim mõjutavad tegurid: ülesannete selgus ja olulisus, praktikabaasi juhendaja tagasiside ning pakutavad arengu võimalused.
Dommeyer; Gross & Ackerman, 2016	Uurida, kuidas üliõpilased hindavad oma praktikakogemust.	279 üliõpilast, kes on läbinud praktikat turunduse valdkonnas.	Ankeet- küsimustiku läbiviimine.	Tudengid hindavad oma praktikakogemust positiivselt, kuna praktikal nad saavad uusi teadmisi ning vajalikku töökogemust.
Maertz, Stoeberl & Marks, 2014	Uurida, kuivõrd vajalik on praktika ning kuidas saab maksimeerida selle kasumlikkuse.	-	Kirjanduse ülevaade.	Teoorias praktika on kasulik kõigile osapooltele. Praktika kasu maksimeerimiseks, peab see olema hästi kavandatud, et praktikantidel oleks võimalus areneda.
To & Lung, 2020	Uurida, kuidas mõjutab praktika rahulolu ettevõtte valmisolek praktikandi tulekuks ning tudengi isiklikud omadused.	161 baka- laureuse- õppe tudengit Hiina erihaldus- piirkonnast Macau.	Ankeet- küsimustiku läbiviimine. Vastuse- variantideks oli viieastmeline hindamisskaala.	Praktikabaasi juhendaja tugi mõjutab olulisel määral praktika rahulolu, seega ettevõtted peavad tagama praktikantidele hea juhendamise.
Holyoak, 2013	Paralleelselt analüüsida praktikantide ja nende juhendajate praktika kogemust.	6 praktikanti + 6 juhendajat.	Osalejatega olid läbi viidud pool- struktureeritud intervjuud. Ühe intervjuu kestus: 20-60 minutit.	Eksisteerib neli erinevat juhendaja ja praktikandi vaheliste suhete stsenaariumi: optimaalsed tingimused, juhendaja või praktikandi frustratsioon, vastastikune rahulolematuse.



## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

Autor(id), aasta	Uurimuse eesmärk	Valim	Metoodika	Tulemused
Renganathan, Karim & Li, 2011	Uurida, kuidas tudengid hindavad oma praktika efektiivsust ning õppimise tulemust.	247 inseneri- ja tehnoloogia eriala üliõpilast Malaisia Ülikoolist.	Ankeet- küsimustiku läbiviimine. Vastuse- variantideks oli viieastmeline hindamisskaala.	Enamus tudengitest hindas positiivselt oma õppimise tulemust, seega ka rahulolu tase saadud praktikakogemusega oli kõrge.
Gault, Leach & Duey, 2010	Uurida, kuidas mõjutab praktika läbimine tudengi tuleviku karjääri.	392 üliõpilast USA Kirde Ülikooli majandusk oolist.	Ankeet- küsimustiku läbiviimine.	Praktikat läbinud üliõpilased saavad tulevikus rohkem tööpakkumisi ning kõrgemat palka.
McHugh, 2017	Uurida, kuidas mõjutab praktika rahulolu juhendaja tugi, tasu praktika eest ning ülesannete selgus.	99 tudengit 17-st erinevast USA ülikoolist. (Lumepalli- valim)	Ankeet- küsimustiku läbiviimine.	Juhendaja tugi ning tasu praktika eest avaldavad praktikandi rahulolule suuremat mõju, kui ülesannete selgus.
Narayanan, Olk & Fukami, 2006	Uurida, millised tegurid mõjutavad praktika rahulolu.	65 üliõpilast.	Ankeet- küsimustiku läbiviimine.	Praktika rahulolu mõjutavad õppimise võimalused organisatsioonis ning juhendaja tugi.
Jaradat, 2017	Uurida, millised tegurid mõjutavad praktika rahulolu.	60 informaati- ka tudengit.	Ankeet- küsimustiku läbiviimine.	Praktikandi rahulolu olulisel määral sõltub sellest, kas ta saab praktikal õppida ja arenedada või mitte.
Renta Davids, Van den Bossche, Gijbels & Garrido, 2016	Uurida, kuidas toimub teoreetiliste teadmiste rakendamine praktikal.	379 üliõpilast, kes on läbinud praktikat.	Ankeet- küsimustiku läbiviimine.	Tudengid, kellel on põhjalikum ülikooli teadmiste baas, rakendavad selle edukalt praktikal ning õppivad rohkem.
Paulins, 2006	Uurida, kuidas autorite poolt välja pakutud tegurid mõjutavad tudengite rahulolu saadud praktikakogemusega.	242 Midwest Ülikooli üliõpilast.	Ankeet- küsimustiku läbiviimine.	Juhendaja tugi, ülesannete selgus ning praktikandi iseseisvus mõjutavad praktika rahulolu.
Hussien & La Lopa, 2018	Välja selgitada, millised tegurid mõjutavad turismikorralduse eriala tudengite rahulolu saadud praktika kogemusega.	100 Midwester n Ülikooli üliõpilast.	Veebipõhise ankeet- küsimustiku läbiviimine. Vastuse- variantideks oli viieastmeline hindamisskaala.	Tagasiside, tudengi iseseisvus, ülikooli juhendaja tugi, paindlik tööaeg ning praktika asukoht on kriitilised tegurid praktika rahulolu hindamisel.

Allikas: autori koostatud tabelis toodud allikate põhjal

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

LISA C

## Intervjuu plaan

Teemad	Intervjuuküsimused
Taustainfo praktika kohta	Nimeta oma sugu ja vanus. <i>What is your age and gender?</i>
	Mis õppekaval ja kursusel sa õpid? <i>What year student are you and what is your major?</i>
	Mis ettevõttes ja mis osakonnas Sa tegid praktikat? Millal? <i>When and where (company, department) did you do your internship?</i>
	Mitu kuud praktika kestis? <i>What was the duration of your internship (in months)?</i>
Juhendaja tugi	Kelle poole sa võisid praktikal pöörduda oma küsimuste ja muredega? (juhendaja, kolleegid) <i>Who was your mentor/ supervisor during the internship?</i>
	Milles seisnes juhendaja roll? <i>What was the role of a supervisor?</i>
	Milliseid uusi teadmisi said juhendajalt? <i>What knowledge have you gained or skills learned from your supervisor?</i>
	Kuidas hindad suhtlust juhendajaga? (regulaarsus, kättesaadavus, abivalmidus) <i>How do you assess your communication with the supervisor? ( regularity, availability, helpfulness)</i>
	Kui tihti ja kes andis Sulle praktikal tagasisidet? Mis vormis? <i>Who and how often was giving you feedback? What kind of feedback?</i>
	Kuidas hindad oma rahulolu praktikabaasi poolse juhendajaga? (kõrge/ keskmine/ madal) <i>How do you rate your satisfaction with internship supervisor? (high/ medium/ low)</i>
Tasu praktika eest	Kas Sinu praktika oli tasustatud või tasustamata? <i>Were you doing a paid internship?</i>
	Kuidas tasu praktika eest mõjutas Sinu motivatsiooni? <i>How did the pay for the internship affect your motivation?</i>
	Milliseid boonuseid ja hüvitisi pakkus ettevõtte praktika ajal? (koolitused, sportimisvõimalused, arenguvõimalused) <i>What kind of bonuses and non-financial compensation the company provided? (workshops, seminars, sports facilities)</i>
	Mis Sa arvad, miks praktika oli tasustamata (kui oli tasustamata)? Kas küsisid tasu? <i>What do you think why you didn't get paid (if didn't)? Did you ask for pay?</i>
	Kuidas jäid rahule sellega, kuidas ettevõtte kompenseeris Sinu praktikat? <i>How satisfied were you with how the company compensated your internship?</i>
Ülesannete selgus ja olulisus	Mis oli Sinu praktika eesmärgiks? <i>What was the purpose/ main goal of your internship?</i>
	Millised olid Sinu praktika ülesanded? (lihtsad, rutiinsed, keerulised, projektipõhine praktika/ jooksvad tööülesanded) <i>What kind of excersises were you doing during the internship?</i>
	Milliseid teadmisi (mis valdkondadest) nõudsid praktika ülesanded? <i>What knowledge/ skills were required to cope with exercises?</i>
	Kuivõrd arusaadavad olid praktika ülesanded Sinu jaoks? <i>How clear were the exercises during your internship?</i>
	Kuidas hindad oma praktika ülesannete selgust ja olulisust? <i>How do you assess the significance and clarity of the work tasks during the internship?</i>
Iseseisvus	Kuivõrd paindlik oli Sinu tööaeg? <i>How flexible was your working time?</i>
	Millisel määral oli Sul võimalus teha kaugtööd? <i>To what extent were you able to work remotely?</i>
	Milliseid otsuseid praktikal Sa tegid iseseisvalt ja milliseid mitte? <i>What kind of decisions were you making during the internship on your own?</i>
	Kui tihti näitasid praktikal initsiatiivi ja kuidas sellesse suhtuti? <i>How often did you take the initiative and what was the attitude towards it during your internship?</i>

## PRAKTIKA RAHOLOLU MÕJUTAVAD TEGURID...

Teemad	Intervjuuküsimused
Õppimise tulemus	<p>Mida uut said praktikal teada? Mida õppisid? <i>What did you learn during the internship? What knowledge gained?</i></p> <p>Kas praktika oli Sinu jaoks piisavaks väljakutseks? Miks? <i>Was the internship a challenge for you? Why?</i></p> <p>Kuidas saadud praktikakogemus võib mõjutada Sinu tuleviku karjääri otsusi? <i>How will the internship affect your future career decisions?</i></p> <p>Mida pead oma suurimaks praktika saavutuseks? <i>What do you consider to be the biggest achievement during your internship?</i></p> <p>Kuidas jäid rahule sellega, mida uut õpised ja said praktika ajal teada? Kuidas see vastas Sinu ootustele? <i>How satisfied were you with what you learnt during the internship? Did it meet your expectations?</i></p>
Üldine rahulolu	<p>Mis oli kõige positiivsem Sinu praktika puhul? <i>What was the best thing during your internship?</i></p> <p>Mis oli kõige negatiivsem Sinu praktika puhul? <i>What was the worst thing during your internship?</i></p> <p>Üldiselt, kuidas jäid oma praktikakogemusega rahule? <i>In general, how satisfied are you with your internship?</i></p> <p>Kas Sina soovitaksid seda praktikohta tulevastele praktikantidele? Miks? <i>Would you recommend your internship place to future interns? Why?</i></p> <p>Mida teeksid oma praktika sooritamisel teisiti? <i>What would you change in doing your internship?</i></p>

Allikas: autori koostatud

LISA D  
Korrelatsioonimaatriks

	Juhendaja	Tasu	Ülesannete selgus	Ülesannete olulisus	Iseseisvus	Õppimise tulemus	Üldine rahulolu
Juhendaja	1,00	0,42	0,3	0,24	0,17	0,82	0,82
Tasu	0,42	1,00	0,2	0,23	0,21	0,52	0,52
Ülesannete selgus	0,3	0,2	1,00	-0,02	-0,03	0,07	0,07
Ülesannete olulisus	0,24	0,23	-0,02	1,00	-0,15	0,29	0,29
Iseseisvus	0,17	0,21	-0,03	-0,15	1,00	0,17	0,17
Õppimise tulemus	0,82	0,52	0,07	0,29	0,17	1,00	1,00
Üldine rahulolu	0,82	0,52	0,07	0,29	0,17	1,00	1,00

Allikas: autori koostatud R tarkvara abil

## **Summary**

### **DETERMINANTS OF INTERNSHIP SATISFACTION ON THE EXAMPLE OF STUDENTS OF SCHOOL OF ECONOMICS AND BUSINESS ADMINISTRATION AT UNIVERSITY OF TARTU**

Anastasija Rammul

More and more students nowadays are doing an internship before starting their career as they want to gain practical experience and implement theoretical knowledge gained at university in real life. The internship is defined as a short-term work process made in any company or organization for which a student gets the credit points. Each internship has three parties: university, company, and student. The internship may be paid or unpaid and should also include a supervisor from both university and company sides. During the internship, the student can learn more about the working field and decide either he or she would like to continue in the same area in the future or not.

There might be several different factors, which can affect the students' satisfaction with the experience gained. The main determinants, which were discovered during the analysis of previous research, turned out to be supervisor support, pay for the internship, task clarity and significance, autonomy of the student as well as the learning outcome. The supervisor helps the intern to adapt to the new working environment, shares work-specific knowledge, and gives constructive feedback. Compensation for the internship motivates them to contribute more. However, an unpaid internship does not lead to low general satisfaction if the intern got a chance to learn something new and develop their knowledge. Task clarity and significance means that a person knows exactly what their responsibilities are during an internship and that their work is important for the company. Autonomy means the possibility to show initiative and to take responsibility. The final determinant is the learning outcome, which states that it is essential to learn and improve personal skills during the internship. As a next step of the research, the author has conducted interviews with University of Tartu students from the School of Economics. The results of the interviews indicate that the main factors which affect satisfaction are learning outcome and supervisor support.

The author of the research paper has concluded that companies should organize training for supervisors to make an internship successful for all parties. In this case, they will be aware of how to deal with the interns and make their experience as enriching as possible. Furthermore, it is crucial to offer a high level of development opportunities as, in the end, this is the primary determinant, which affects students' satisfaction with their internship

experience. The research result obtained in the context of this work coincided with the previously performed research findings.

The topic might be researched further on the example of students from other departments to understand and assess the differences in the way internships are being organized. In addition, it is possible to research how gender or educational background might affect the student's satisfaction.

## Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

1. Mina, ANASTASIJA RAMMUL, annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Praktika rahulolu mõjutavad tegurid Tartu Ülikooli majandusteaduskonna tudengite näitel“, mille juhendaja on Anneli Lorenz, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

*Anastasija Rammul*  
*13.05.2021*